

**PERGEMBANGAN KULTUR KEKELUARGAAN PADA ANGGOTA  
INDONESIAN FUTURE LEADERS CHAPTER MALANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana  
Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Minat Utama  
Sosiologi Pembangunan**

**Oleh**

**M ERZIANSYAH PUTRA**

**NIM 135120100111073**



**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG**

**2018**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGEMBANGAN KULTUR KEKELUARGAAN PADA ANGGOTA *INDONESIAN*  
*FUTURE LEADERS CHAPTER* MALANG**

**SKRIPSI**

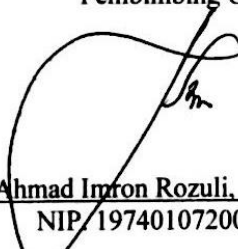
Disusun Oleh

**M ERZIANSYAH PUTRA**


**NIM 135120100111073**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama

  
Ahmad Imron Rozuli, S.Sos., M.Si.  
NIP. 197401072006041001

Pembimbing Pendamping

  
Genta M. Rozalinna, S.Sos., M.A.  
NIK. 201503898911282001

Mengetahui,  
**Ketua Jurusan Sosiologi**

  
Anif F. Chawa, S.Sos., M.Si., Ph.D  
NIP. 19740308 200501 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGEMBANGAN KULTUR KEKELUARGAAN PADA ANGGOTA *INDONESIAN*

*FUTURE LEADERS CHAPTER* MALANG

SKRIPSI

Disusun oleh

M ERZIANSYAH PUTRA

NIM 135120100111073

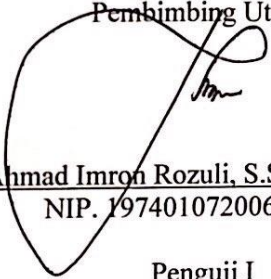
Telah diujikan dan dinyatakan LULUS dalam ujian sarjana

Pada tanggal 21 November 2018

Tim Penguji

Pembimbing Utama


Pembimbing Pendamping


  
Ahmad Imron Rozuli, S.Sos., S. M.Si.  
NIP. 197401072006041001

  
Genta M. Rozalinna, S.Sos., M.A.  
NIK. 201503898911282001

Penguji I

Penguji II

  
Ucca Arawindha, S.Sos., M.A.  
NIK. 2013068711182001

  
Anif F. Chawa, S.Sos., M.Si., Ph.D  
NIP. 20161790 0404 2 001

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

  
Prof. Dr. Eni Ludigdo, S.E., M.Si., Ak  
NIP. 19690814 199402 1 001

## PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Nama : M Erziansyah Putra

NIM : 135120100111073

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul Pengembangan Kultur Kekeluargaan Pada Anggota *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi ini diberitanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.



Malang, Januari 2019

Yang membuat pernyataan

M Erziansyah Putra

NIM.135120100111073

## KATA PENGANTAR

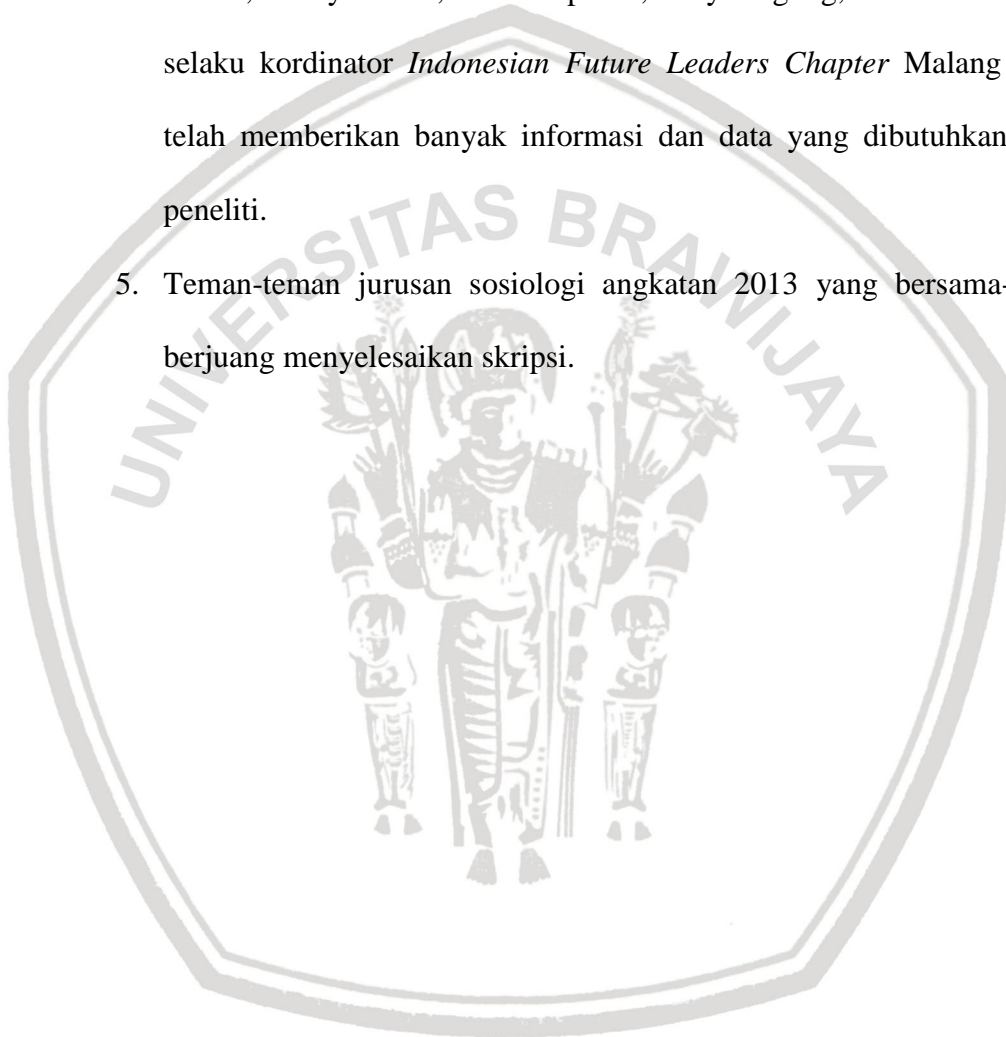
Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tidak lupa shalawat serta salam saya curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dan menuntun umat manusia.

Dalam melakukan riset penelitian, selalu menarik untuk membahas masalah-masalah sosial atau melakukan penelitian dengan pembahasan dari adanya fenomena dalam sebuah organisasi di masyarakat. Sebagai mahasiswa harusnya mampu membahas serta menganalisa masalah sosial yang ada dalam organisasi masyarakat. Sehingga masalah tersebut mampu di jadikan tolak ukur oleh pemerintah dalam pengambilan kebijakan.

Untuk itu penelitian kali ini peneliti ingin melakukan sebuah riset berdasarkan fenomena yang terjadi pada organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang. Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar atas bantuan, dukungan, bimbingan, serta pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

1. Keluarga penulis, khusus untuk kedua orang tua yaitu ayah dan bunda serta saudara penulis, Randa andhika Saputra, Firza anandika, Syauqi Sheridan dan Nibros Intiraya Zinski yang senantiasa memberikan doa dan dukungan berupa materi dan non materi

2. Bapak Imron rozali, selaku pembimbing I dan Ibu Genta Mahardika Rozalinna, S. Sos, M.A selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam proses penyusunan skripsi.
3. Tiara Erlinda selaku teman dekat dari penulis yang memberikan dukungan serta dorongan selama penulis melakukan penelitian ini.
4. Alfath, Rizky Akbar, Fadlika paron, Surya Agung, Citra dan Hilmy selaku kordinator *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang yang telah memberikan banyak informasi dan data yang dibutuhkan oleh peneliti.
5. Teman-teman jurusan sosiologi angkatan 2013 yang bersama-sama berjuang menyelesaikan skripsi.





## Abstraksi

**M Erziansyah Putra. 2018. Sosiologi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Brawijaya. Pengembangan Kultur Kekeluargaan pada anggota Indonesiaan Future Leaders Chapter Malang (studi organisasi pada IFL Chapter Malang).**

**Pembimbing : Imron Rozali dan Genta Mahardika Rozalinna**

---

Penelitian ini menjelaskan mengenai kultur kekeluargaan pada *Indonesian Future Leaders Chapter Malang*. IFL Chapter Malang sebagai organisasi kepemudaan yang berada di Malang mengalami fenomena penurunan interaksi dan kinerja antar sesama anggota sehingga mengganggu proses jalannya organisasi. Penelitian ini untuk menganalisis perkembangan kultur kekeluargaan pada organisasi Indonesia Future Leaders Chapter Malang.

Penelitian ini menggunakan teori Denis W Organ *Organizational Behavior Citizenship*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling, yaitu informan utama yang spesifik. Hasil penelitian ini menunjukkan rasa kekeluargaan dari awal IFL *Chapter Malang* tidak mengalami perkembangan signifikan. Hal ini yang menjadi dasar terjadinya fenomena penurunan interaksi, kinerja dan rasa saling memiliki pada sesama anggota IFL. Situasi ini membuat IFL *Chapter Malang* berusaha membangun rasa kekeluargaan antar anggota dengan tindakan *Courtesy* yang merupakan bagian dari konsep *Organization citizenship behaviors*.

Kata Kunci: IFL Chapter Malang, Interaksi, Kekeluargaan, Courtesy, OCB

## Abstract

**M Erziansyah Putra, 2018. Sociology. Faculty of Social and Politics Science. Brawijaya University. Development of Work-Family Culture on *Indonesian Future Leader* Malang Chapter Members (research on IFL Malang Chapter)**

---

This research explains about familial culture in Indonesian Future Leaders Chapter Malang. As a youth organization in Malang, The IFL Chapter Malang experiences phenomenon of decreasing in interaction and performance among fellow members, that it disrupts the process of running the organization. This research is to analyze the development of familial culture in the organization of Indonesia Future Leaders Malang Chapter.

The research uses the theory of Denis W Organ, *Organizational Behavior Citizenship*. The method that used in this research is descriptive qualitative. The data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. The selection of informants in this research was carried out by purposive sampling, namely the specific key informants.

The result of the research indicates that sense of familial from the beginning of the Malang IFL Chapter did not experience significant development. It became the reason for the phenomenon of decreasing in interaction, performance and a sense of belonging to fellow IFL members. This situation made the IFL Chapter Malang try to build a sense of family between members with Courtesy action which is a part of the concept of Organization citizenship behaviors.

**Keyword:** IFL Chapter Malang, Interaction, Kinship, Courtesy, OCB

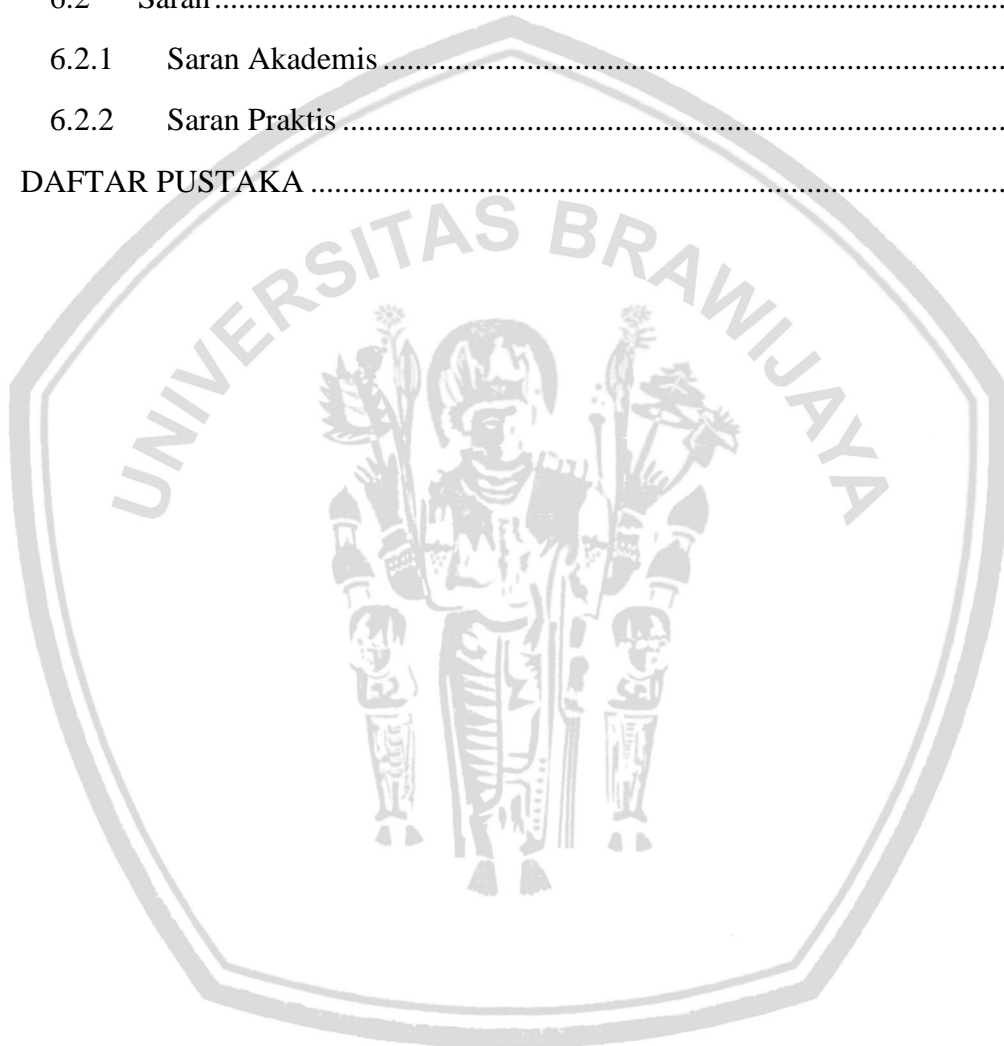


## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
Abstraksi .....	iii
Abstract .....	iv
DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR TABEL.....	4
DAFTAR GAMBAR .....	5
BAB I.....	6
PENDAHULUAN .....	6
1.1    Latar Belakang .....	6
1.2    Rumusan Masalah .....	12
1.3    Tujuan Penelitian.....	12
1.4    Manfaat penelitian .....	13
1.4.1    Manfaat Praktis .....	13
1.4.2    Manfaat Akademis .....	13
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1    Penelitian Terdahulu.....	9
2.2    Definisi Konseptual .....	13
2.2.1    Kultur kekeluargaan .....	13
2.2.2    Organisasi Sosial .....	16
2.3    Kajian Teoritis Organizational Citizenship Behavior (OCB) .....	20
2.4    Kerangka berpikir .....	24
BAB III .....	24
METODE PENELITIAN.....	24
3.1    Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	24
3.2    Lokasi Penelitian .....	25

3.3	Batasan dan Fokus Penelitian.....	26
3.4	Sumber Data .....	26
3.4.1	Sumber Data Primer .....	26
3.4.2	Sumber Data Sekunder.....	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5.1	Observasi.....	28
3.5.2	Wawancara.....	29
3.5.3	Dokumentasi .....	29
3.6	Teknik Penentuan Informan .....	30
3.7	Teknik Analisis Data .....	32
3.8	Teknik Keabsahan Data.....	33
BAB IV	.....	36
GAMBARAN UMUM	.....	36
4.1	Gambaran Umum Organisasi .....	36
4.1.1	Sejarah Berdirinya Indonesian Future Leaders Chapter Malang .....	36
4.1.2	Visi dan Misi Indonesian Future Leaders Chapter Malang .....	38
4.1.3	Struktur Organisasi Indonesian Future Leaders Chapter Malang.....	39
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi Masing-masing Departemen di Organisasi Indonesian Future Leaders Chapter Malang.....	40
4.1.5	Kegiatan di Indonesian Future Leaders Chapter Malang .....	44
4.2	Kultur Keluarga .....	49
BAB V	.....	55
PEMBAHASAN DAN HASIL	.....	55
5.1	Interaksi Sosial dalam anggota Indonesian Future Leaders (IFL) .....	55
5.2	Penerapan Kultur keluarga.....	62
5.2.1	Pembahasan Mengenai Kehidupan Pribadi.....	62
5.2.2	Agenda Di luar Organisasi .....	67
5.2.3	Bentuk apresiasi di luar ranah kerja .....	71
5.3	Tujuan Penerapan Kultur keluarga .....	75
5.3.1	Memperkuat Interaksi antar Anggota yang Berbeda Divisi.....	76

5.3.2	Meningkatkan Kinerja dari Anggota.....	78
5.3.3	Menghindari Konflik Antar Anggota.....	80
5.3.4	Memperkecil Jarak antar Anggota yang Berlainan Divisi .....	82
BAB VI .....		84
KESIMPULAN DAN SARAN.....		84
6.1	Kesimpulan.....	84
6.2	Saran .....	85
6.2.1	Saran Akademis .....	85
6.2.2	Saran Praktis .....	85
DAFTAR PUSTAKA .....		86



DAFTAR TABEL

Table 3.1 Daftar Informan Penelitian .....32



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Struktur Organisasi IFL Malang .....39



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sistem sosial. sebagai sistem sosial organisasi adalah entitas di mana orang dan produksi dikoordinasi (Gudono, 2017:3). Organisasi merupakan bagian dari sistem sosial. organisasi terdiri dari dua atau lebih. Di dalam organisasi terdapat tujuan-tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan kekoordinasi antara unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi tidak hanya menitik beratkan pada pencapaian tujuan, melainkan hubungan kerjasama antara unsur-unsur yang terdapat pada organisasi.

Mengibaratkan organisasi sebagai sebuah mesin dan menerapkan sistem kerja yang mekanistik tampaknya merupakan solusi bagi para pengusaha yang sedang berusaha menemukan bentuk organisasi yang cocok untuk teknologi mesinnya (Gudono, 2017:31). Organisasi mengibaratkan sebagai sebuah mesin sehingga diperlukan alokasi kerja bagi anggota organisasi untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu. Alokasi kerja tersebut membuat organisasi dibagi menjadi beberapa divisi. Setiap divisi memiliki tugas dan kewenangan yang berbeda. Setiap divisi terdapat beberapa orang yang melakukan tugas yang sama.

Fungsi tersebut antara lain dalam menjalankan nilai-nilai kekeluargaan dalam organisasi. Budaya kekeluargaan ini berperan dalam organisasi yang menjadi kekuatan tersendiri bagi anggota-anggotanya. Mengapa demikian karena budaya kekeluargaan di dalam organisasi menimbulkan rasa kepemilikan antar sesama anggota dan anggota diperlakukan seperti manusia seutuhnya (Teguh Wijaya,



2004:3). Di kota Malang sendiri ada organisasi yang menerapkan budaya kekeluargaan, *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang (IFL) adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang sosial dan kepemudaan. Berdiri pada tahun 2014 hingga saat ini, di dalam penerapan kultur kekeluargaan terjadi beberapa masalah-masalah yang timbul.

Pada tahun 2014/2015, sebelum adanya kultur kekeluargaan interaksi yang terjadi di dalam organisasi cenderung lemah. Interaksi sesama anggota organisasi cenderung lemah dikarenakan perbedaan latar belakang sehingga yang terjadi interaksi yang terbangun hanya sesama anggota yang saling mengenal saja. Hal ini membuat keseluruhan anggota tidak saling mengenal. Interaksi antar anggota terjadi ketika ada kegiatan organisasi, tidak ada interaksi di luar organisasi. Interaksi yang terjadi di dalam divisi cenderung kuat. Hal ini disebabkan intensitas bertemu anggota sesama divisi kuat, dikarenakan anggota yang sesama divisi memiliki tugas yang sama.

Dari lemahnya interaksi secara keseluruhan, pemimpin berinisiasi untuk membuat kultur kekeluargaan bertujuan untuk adanya interaksi anggota yang berbeda divisi. Pada tahun 2015/2016, awal dari penerapan kultur kekeluargaan. Kultur kekeluargaan ini dibangun dengan cara menceritakan kehidupan sehari (rapat), adanya kegiatan diluar organisasi, ada reward untuk bagi anggota yang mengerjakan tugasnya dengan baik, dan adanya program yang melibatkan keseluruhan dari organisasi. Membuat keseluruhan anggota dapat berinteraksi, saling mengenal antar anggota, terjadinya peningkatan kinerja pada anggota. Hal ini dikarenakan anggota merasa dimanusiakan tidak hanya diperkerjakan.

Pada awal penerapan kultur kekeluargaan interaksi secara keseluruhan masing-masing anggota mulai mengenal anggota lainnya walaupun berbeda divisi. Hal ini disebabkan direktur IFL mulai melakukan pendekatan secara personal, seperti menanyakan mengenai kehidupan di luar dari organisasi. Tindakan yang dilakukan direktur IFL diikuti oleh anggota lainnya sehingga terbentuk interaksi yang lebih kuat. Interaksi yang terjadi antar sesama anggota tidak hanya terjadi saat melaksanakan tugas melainkan diluar tugas seperti karaoke, futsal, badminton, dan kegiatan bersama diluar organisasi. Masing – masing divisi mulai meningkatkan kerjasama dengan divisi lain, seperti disaat departemen komunikasi dan kerjasama (komker) membuat program dibantu oleh departemen perlengkapan, dekorasi, dan dokumentasi untuk desain *pamphlet* kemudian berkoordinasi kepada seluruh anggota untuk menyebarkan *pamphlet*-nya.

Interaksi yang terjadi cukup kuat dikarenakan faktor kenyamanan anggota di dalam organisasi. Kenyamanan yang terjadi adalah setiap anggota merasa diri dipedulikan oleh anggota lainnya. Kegiatan diluar organisasi membuat anggota memiliki waktu bermain bersama anggota lainnya diluar dari mengerjakan tugas-tugas dari organisasi.

Pada tahun 2016 terjadi pergantian direktur IFL. Proses pemelihan direktur baru diikuti oleh 3 calon yang memiliki latar belakang pemikiran yang berbeda tetapi persaingan yang kuat hanya terjadi dalam 2 calon saja. Calon yang pertama berasal dari Derpatemen PSDM dan calon yang kedua berasal dari Derpatemen Komker (komunikasi dan kerjasama). Setiap calon memiliki basis calon dukungan masing-masing, terutama pada derpatemen yang dipimpinnya. Hasil dari proses pemungutan suara dilaksanakan calon yang berasal dari derpatemen PSDM

memenangkan pemilihan direktur baru. Ketika calon dari departemen PSDM menjadi direktur IFL terjadi konflik dengan departemen Komker karena direktur Departemen Komker merupakan lawannya pada saat pemilihan. Pada saat itulah konflik mulai muncul.

Pada tahun 2016/2017 konflik mulai meningkat ketika direktur komker meninggalkan tanggung jawabnya. Hal ini membuat departemen lain kesulitan untuk berkoordinasi dengan departemen komker. Terutama ketika meminta persetujuan kerjasama dengan pihak lain karena persetujuan kerjasama harus dikoordinasi lebih dahulu dengan departemen komker. Konflik ini akhirnya menciptakan ketidaksukaan departemen lain terhadap departemen komker. Ketidaksukaan inilah yang membuat kerjasama antar departemen semakin berkurang. Konflik juga terjadi di dalam internal departemen komker akibat adanya kesalahpahaman antara direktur dan manajernya. Hal ini membuat pengambilan keputusan di dalam departemen komker yang berpengaruh dengan departemen lainnya menjadi terhambat.

Berkurangnya koordinasi antar departemen di tahun 2016/2017 berlanjut ke kepengurusan berikutnya. Direktur departemen komker kurang disukai oleh departemen lainnya karena dianggap memihak kepada direktur yang lama yang kurang mampu konflik di kepengurusan sebelumnya dan terlalu mementingkan kepentingan departemennya dengan departemen lain. ketidaksukaan direktur departemen lain kepada direktur departemen komker menyebabkan kekoordinasi antar departemen menjadi semakin berkurang.

Berkurangnya koordinasi antar departemen membuat terjadi adanya pengelompokan dalam organisasi. Konflik tersebut semakin memuncak ketika

terjadi kecemburuan antar departemen lain. departemen lain melihat anggota yang tergabung dalam departemen komker lebih kompak dalam menjalin interaksi dan menjalankan tugas-tugas di dalam divisi. Sehingga departemen lain berlomba-lomba untuk meningkatkan interaksi di dalam departemennya sendiri. Persaingan antar departemen semakin memuncak ketika ada terdapat peraturan tentang pemberian reward kepada departemen terbaik. Hal tersebut membuat masing-masing departemen lebih mementingkan departemennya untuk mendapatkan reward tersebut.

Kurangnya interaksi antar departemen diperparah dengan tindakan direktur IFL yang tidak terlalu menerapkan kultur kekeluargaan kepada anggota. Direktur IFL lebih mementingkan pencapaian target organisasi dari pada memperkuat interaksi seluruh anggota melalui penerapan kultur kekeluargaan. Departemen PSDM yang memiliki untuk mempererat kerjasama seluruh anggota mengalami masalah internal karena salah satu dari ketua divisi mengundurkan diri dari IFL saat pertengahan pengurusan, sehingga program-program yang ada di departemen PSDM tidak berjalan dengan baik.

Kondisi di atas membuat terjadinya pengelompokan antar anggota IFL. Pengelompokan awal terjadi di satu divisi saja, namun pengelompokan menjadi semakin banyak karena departemen PSDM yang bertugas menjaga kerjasama antar anggota tidak berjalan secara maksimal dan perilaku direktur IFL yang kurang mementingkan kultur kekeluargaan.

Interaksi yang terjadi pada kepengurusan 2017/2018 semakin lemah. Interaksi hanya terjadi hanya pada kelompoknya saja, mereka cenderung memilih mengerjakan tugas dengan kelompoknya saja, cenderung memilih-milih tugas, dan

terlalu individualis. Tidak dilakukannya musyawarah untuk menampung ide-ide yang ada.

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan penelitian terkini. Tito Firmanto dan Anang Kistyanto (2013), Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Afektif. Memiliki fokus pada budaya kerja kekeluargaan terhadap *Turnover Intention* karyawan melalui komitmen afektif di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Teguh Wijaya Mulya (2004), Kekeluargaan Dalam Perusahaan: Sebuah Studi Eksplorasi Tentang Budaya Organisasi di Indonesia. Fokus mencari pemahaman mengenai budaya kekeluargaan yang diterapkan di PT Widatra Bhakti. Maktsalina Khuddami (2015) Pengaruh Budaya Kekeluargaan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Fokus melihat budaya kekeluargaan yang selaras dengan kepribadian para karyawan.

Berdasarkan tiga penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa kultur kekeluargaan mampu meningkatkan rasa saling memiliki dan rasa kekerabatan antar anggota di dalam organisasi. Seperti interaksi antar anggota yang terjadi di IFL, awalnya memiliki cenderung interaksi yang lemah dan terjadi pengelompokan antara anggota IFL. Hal ini, menimbulkan penurunan kinerja antar divisi karena intensitas interaksi dan komunikasi antar divisi semakin melemah. Penerapan kultur kekeluargaan bertujuan untuk meningkatkan interaksi dari keseluruhan anggota. Kultur kekeluargaan mampu meningkatkan kinerja anggota karena kultur tersebut membuat anggota merasa nyaman dengan keberadaannya di dalam organisasi. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti perkembangan kultur kekeluargaan pada anggota IFL.



Pada penelitian terkini menggunakan teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut D.W. Organ yang menyatakan kontribusi individu dalam suatu organisasi mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Teori OCB melihat perilaku anggota organisasi melalui lima dimensi yaitu : *Altruism, Civic virtue, Conscientiousness, courtesy, and sportmanship*. (Allison, 2001:283) Pada penelitian terkini peneliti menjelaskan perkembangan penerapan kultur kekeluargaan di IFL Chapter Malang dengan melihat lima dimensi OCB.

## 1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana perkembangan Kultur kekeluargaan pada organisasi *Indonesian Future Leaders* Chapter Malang ketika melemahnya interaksi sosial?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengalisis mengenai perkembangan kultur kekeluargaan pada organisasi *Indonesian Future Leaders* Chapter Malang ketika melemahnya interaksi sosial melalui:

1. Mengidentifikasi kekompakan anggota di dalam satu divisi maupun di luar divisi mulai dari proses interaksi antar anggota; bentuk-bentuk bantuan sukarela antar anggota; keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
2. Cara penyelesaian masalah di dalam organisasi *Indonesian future leaders Chapter* Malang dengan melihat kendala-kendala yang ada di dalam organisasi; seberapa sering terjadinya perbedaan pendapat; adakah perselisihan di dalam organisasi.
3. Menganalisis dimensi-dimensi OCB terhadap anggota organisasi *Indonesia future leaders Chapter* Malang dari kecenderungan anggota untuk mendahulukan urusan organisasi atau urusan pribadi.



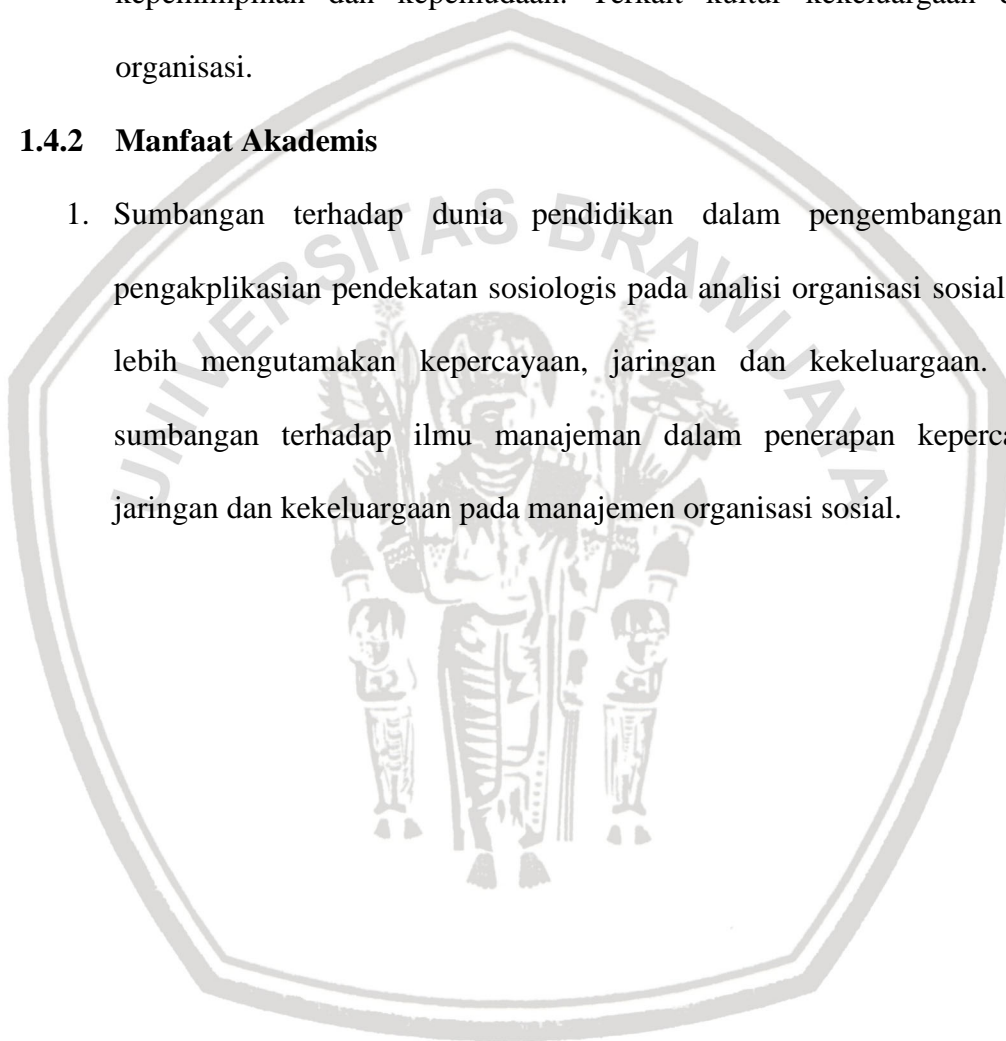
#### **1.4 Manfaat penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

1. Bahan pertimbangan bagi organisasi *Indonesian Future leaders* terkait dalam penerapan kultur kekeluargaan.
2. Bahan pertimbangan bagi organisasi yang berdiri di bidang sosial, kepemimpinan dan kepemudaan. Terkait kultur kekeluargaan dalam organisasi.

##### **1.4.2 Manfaat Akademis**

1. Sumbangan terhadap dunia pendidikan dalam pengembangan dan pengaplikasian pendekatan sosiologis pada analisi organisasi sosial yang lebih mengutamakan kepercayaan, jaringan dan kekeluargaan. Serta sumbangan terhadap ilmu manajemen dalam penerapan kepercayaan jaringan dan kekeluargaan pada manajemen organisasi sosial.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti berfungsi sebagai pembanding dan penambah wawasan pengetahuan, dalam penelitian yang dilakukan. Dengan tema yang berkaitan, peneliti menggunakan tiga penelitian terdahulu dengan judul ; kekeluargaan dalam perusahaan: sebuah studi eksplorasi tentang budaya organisasi di Indonesia oleh Teguh Wijaya Mulya 2004, Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Afektif oleh Tito Firmanto 2013, Pengaruh Budaya Kekeluargaan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan oleh Maktsalina Khuddami 2015. Sebagai refensi dikarenakan peneliti ingin membahas mengenai Kultur Kekeluargaan dalam organisasi.

Peneliti pertama, milik Teguh Wijaya Mulya dengan judul “Kekeluargaan Dalam Perusahaan: Sebuah Studi Eksplorasi Tentang Budaya Organisasi di Indonesia”. Penelitian ini fokus mencari pemahaman mengai budaya kekeluargaan yang diterapkan di PT Widatra Bhakti, karena setiap organisasi memiliki kondisi yang berbeda sehingga membutuhkan budaya kekeluargaan yang berbeda juga.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah yang dimaksud dengan budaya kekeluargaan dalam organisasi, meliputi esensi, nilai dan asumsi yang mendasari, cara membangun, dan dampak adanya budaya tersebut. Menggunakan konsep budaya kekeluargaan. Budaya kekeluargaan yang digunakan dalam penelitian terdahulu dengan membandingkan budaya lokal Jawa dan Cina. Budaya lokal Cina mempunyai Karakteristik meliputi kesopanan, keanggunan,

memperlakukan pekerja sebagai saudara sendiri dengan penuh pengertian, kesetiaan kepada atasan, perasaan terhadap kebenaran, keselarasan dengan orang lain, kebaikan hati, kerendahan hati, dan toleransi. Sedangkan lokal Jawa mempunyai karakteristik meliputi religius, mengutamakan cinta kasih, percaya kepada hal-hal supranatural, optimistik, dan menghormati orang tua serta mengutamakan tali persaudaraan. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Pengumpulan data melalui wawancara dengan pedoman umum dan observasi. Jumlah informan 12 orang dan sudah bekerja minimal 7 tahun di PT Widatra Bhakti.

Hasil dari penelitian ini, mengatakan bahwa kultur kekeluargaan yang diterapkan di PT Widatra Bhakti merupakan pencampuran antara budaya cina dan Jawa. pencampuran budaya kekeluargaan Cina dan Jawa menghasilkan nilai-nilai baru berupa nilai kesetaraan dan pentingnya sosialisasi dalam hal hubungan sosial, mitra, manusia seutuhnya, dan dalam bekerja gaji bukan satu-satunya tolak ukur kesejahteraan, serta keseimbangan antara prestasi dan hubungan.

Penelitian kedua, milik Tito Firmanto dan Anang Kistyanto dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan melalui Komitmen Afektif” memiliki fokus menghubungkan budaya kerja kekeluargaan terhadap *Turnover Intention* karyawan melalui komitmen afektif di PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja kekeluargaan terhadap *Turnover Intention* karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen afektif sebagai mediator. Menggunakan konsep kekeluargaan Budaya Kerja Kekeluargaan. Budaya Kerja Kekeluargaan sebagai tindakan berbagi

pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar karyawan di suatu perusahaan. Hubungan yang terkait dengan budaya kerja kekeluargaan dapat digunakan untuk mendukung persepsi global yang membentuk perasaan karyawan mengenai sejauh mana organisasinya itu adalah sebuah keluarga. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif eksplanatif dengan mencari hubungan pengaruh antara variabel tingkat budaya kerja kekeluargaan, tingkat komitmen afektif, dan tingkat *Turnover Intention*. Pengumpulan data melalui angket tertutup, dokumentasi, dan wawancara menggunakan *Purposive Sampling* karyawan PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yang berumur kurang lebih 45 tahun.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja kekeluargaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan secara langsung. Budaya kerja kekeluargaan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* jika terdapat variabel antara berupa komitmen afektif. Oleh karena itu budaya kerja kekeluargaan akan meningkatkan komitmen afektif karyawan pada perusahaan tersebut, sehingga dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan.

Penelitian ketiga, milik Maktsalina Khuddami fokus dari penelitian ini adalah melihat budaya kekeluargaan yang selaras dengan kepribadian para karyawan dan mampu membentuk hubungan yang baik antar karyawan dalam organisasi akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap organisasi dengan optimalisasi kinerja karyawan sehingga produktivitas organisasi juga meningkat.

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel rasa kekerabatan dan gotong royong secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja, secara parsial, dan variabel yang mendominasi terhadap kinerja karyawan BMT Masalah Sidogiri Pasuruan. Menggunakan konsep budaya kekeluargaan merupakan suatu nilai dan norma yang dapat menumbuhkan persepsi yang positif tentang organisasi dengan menganggap bahwa organisasi tersebut adalah layaknya keluarga dan dapat pula menimbulkan perasaan yang optimal di kalangan para anggota organisasi, serta dengan adanya fungsi kekeluargaan dan keterlibatan organisasi tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab pada organisasi serta dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif, menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket tertutup, dokumentasi, dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini 83 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel rasa kekerabatan dan variabel gotong royong terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel rasa kekerabatan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel gotong royong tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan. Dan variabel yang dominan adalah rasa kekerabatan.

Penelitian terdahulu diatas, memiliki persamaan dari segi tema. Penelitian terkinia dan penelitian terdahulu sama-sama membahas tema kultur kekeluargaan dalam organisasi. Hubungan-hubungan sosial yang terjadi dalam organisasi tidak hanya berupa hubungan formal melainkan adanya hubungan informal dengan



menekankan nilai kekeluargaan. Sama seperti penelitian terkini yang berusaha melihat penerapan kultur kekeluargaan dalam organisasi IFL Chapter Malang.

Penelitian terkini dan penelitian terdahulu memiliki perbedaan dilihat dari fokus penelitiannya. Penelitian yang dilakukan Teguh Wijaya Mulya (2004) fokus pada penerapan kultur kekeluargaan pada suatu perusahaan dengan membandingkan nilai-nilai budaya Cina dan Jawa. Penelitian yang dilakukan oleh Tito dan anang (2013) memiliki fokus yang berbeda yaitu pengaruh budaya kerja kekeluargaan terhadap *Turnover Intention* karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen afektif sebagai mediator. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Maktsalina Khuddami (2015) fokus dari penelitian ini adalah melihat budaya kekeluargaan yang selaras dengan kepribadian para karyawan dan mampu membentuk hubungan yang baik antar karyawan dalam organisasi akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap organisasi dengan optimalisasi kinerja karyawan sehingga produktivitas organisasi juga meningkat. Sedangkan dengan penelitian terkini fokus pada penerapan kultur kekeluargaan pada perkembangan penerapan kultur kekeluargaan melalui 5 dimensi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). 5 dimensi OCB melihat organisasi melalui tindakan sukarela, berpartisipasi dan peduli dengan kehidupan organisasi, prioritas kehadiran, tindakan mencegah masalah, dan toleransi dengan cara saling menghormati satu sama lainnya.

## **2.2 Definisi Konseptual**

### **2.2.1 Kultur kekeluargaan**

Menurut Thomson (Dalam Tito dan Anang, 2013) menjelaskan budaya kerja kekeluargaan sebagai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar karyawan di suatu perusahaan. Budaya kerja kekeluargaan



dapat menimbulkan perasaan karyawan secara optimal terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Menurut Aminah (Dalam Tito dan Anang, 2013). Budaya kerja kekeluargaan dapat digunakan untuk mendukung persepsi global yang membentuk perasaan karyawan mengenai sejauh mana organisasinya itu adalah sebuah keluarga.

Dengan dibentuknya kultur kekeluargaan ini dapat mencapai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar anggota disuatu organisasi. Tindakan berbagi pendapat adalah hal penting dalam kultur kekeluargaan. dikarenakan dari beberapa individu yang ada di dalam organisasi tentunya memiliki pendapat yang berbeda-beda, tetapi dari berbagi pendapat individu dapat memiliki saran serta acuan tertentu.

Rasa percaya antar sesama anggota merupakan hal yang penting untuk membangun kultur kekeluargaan. Hal ini dikarenakan setiap organisasi mempunyai tingkat keeratan antar sesama anggota. Rasa percaya mampu menghilangkan rasa kecurigaan dengan anggota lain, sehingga dapat mengurangi resiko dalam hubungan dengan anggota lain. kecil resiko dalam menjalin hubungan dapat menambah kekompakan dalam sesama anggota.

Rasa menghormati antar anggota merupakan hal yang penting dalam membangun kultur kekeluargaan. Hal ini dikarenakan untuk mengurangi konflik antar anggota. Rasa saling menghormati antar anggota dapat menghilangkan jarak antar anggota dalam melakukan hubungan.

Kultur kekeluargaan dapat menciptakan rasa saling memiliki antar anggota sehingga dapat menciptakan emosi yang sama yaitu memandang sesama anggota

sebagai keluarga. Kultur kekeluargaan yang dibangun di IFL Chapter Malang menerapkan nilai-nilai yaitu :

1. Disaat orang-orang dalam organisasi itu ga hanya membahas mengenai *profesional life*, tetapi juga *personal life*.
2. Pembahasan soal *personal life* itu sifatnya diangendakan oleh organisasi, jadi tertanam untuk tiap anggota
3. Adanya pendekatan personal yang dilakukan oleh jajaran direksi ke anggota divisinya, sehingga anggota di dalam divisi itu merasa dimanusiakan. Bukan hanya dipekerjakan.
4. Insting membantu yang cepat dari anggota/atasan apabila ada anggota yang sedang terkena musibah
5. Setiap orang di dalamnya punya karakter untuk membangun organisasi
6. Setiap *top management* di organisasi mampu melepas “jabatannya” diluar agenda organisasi
7. Ada mendiasi, upaya serta inisiatif untuk menyelesaikan dan mencegah konflik internal dan eksternal.
8. Ada *reward* untuk setiap orang-orang yang bekerja dengan baik. .  
(wawancara dengan Alfath Utomo pada tanggal 13 feb 2018)

Pengembangan organisasi merupakan suatu yang berkaitan dengan masalah-masalah perilaku organisasi yang memungkinkan organisasi untuk dapat meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi dimana terkandung unsur-unsur : terencana, mencakup seluruh organisasi, berdampak panjang, dan menggunakan berbagai bentuk intervensi berdasarkan pendekatan kepribadian. (Sondang P, 2012)

Masalah-masalah yang ada di dalam organisasi membentuk organisasi semakin

kuat, karena jika tidak adanya masalah maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Masalah tersebut juga mampu meningkatkan keefektifitas dan kesehatan dalam organisasi.

Terancananya suatu organisasi tergantung pada sebuah aturan-aturan yang ada di dalam organisasi tersebut, dibuatnya aturan-aturan agar program-program yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik. Anggota di dalam organisasi harus mematuhi aturan-aturan tersebut karena anggota adalah cakupan dari organisasi, dari aturan-aturan tersebut terjadilah dampak-dampak yang baik untuk organisasi. Cara yang dilakukan oleh untuk meningkatkan organisasi melalui bentuk intervensi berdasarkan pendekatan pribadi.

Organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang memiliki aturan-aturan yang tertulis dan tidak tertulis, aturan yang tidak tertulis seperti kultur kekeluargaan yang ada di dalamnya. Dalam pengembangan kultur kekeluargaan yang ada di IFL menimbulkan masalah-masalah di dalam organisasi. Seluruh anggota juga merasakan adanya kultur kekeluargaan tersebut. Cara-cara yang ada di dalam kultur kekeluargaan dengan pendekatan pribadi. Pendekatan pribadi ini untuk meningkatkan kepedulian anggota terhadap organisasi.

### **2.2.2 Organisasi Sosial**

Dari sudut pandang sosiologis, kita bisa lihat organisasi seperti Weber melihatnya, yaitu bahwa organisasi merupakan hubungan sosial atau seperti Durkheim, yaitu bahwa organisasi merupakan sistem sosial sebagian sistem sosial organisasi adalah entitas di mana orang dan produksi dikoordinasi (Gudono, 2017, pp 2-3). Organisasi merupakan bagian dari sistem sosial. organisasi terdiri dari dua orang atau lebih. Di dalam organisasi terdapat tujuan-tujuan yang akan dicapai.

Untuk mencapai tujuan tersebut membutuhkan kekoordinasi antara unsur-unsur yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi tidak hanya menitik beratkan pada pencapaian tujuan, melainkan hubungan kerjasama antara unsur-unsur yang terdapat pada organisasi.

Organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia dan karena itu tidak sempurna. Organisasi bertumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu skema yang didesain dan sebagian lagi melalui keadaan yang tidak diatur. (Muhammad, 2015, pp 24 – 25) organisasi dapat berkembang melalui skema yang didesain. Skema yang didesain adalah aturan-aturan yang tertulis dan adanya pembagian kerja yang sesuai dengan tugas masing-masing anggota. Sebagai contoh divisi dana dan usaha mempunyai tugas untuk mencari dana dan mencari sponsor. Selain adanya aturan-aturan yang mengatur anggota organisasi secara fungsional, terdapat suatu keadaan yang tidak diatur secara formal namun tetap mempengaruhi perkembangan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Keadaan yang tidak diatur tersebut berupa kepercayaan, jaringan, dan kekeluargaan. setiap anggota organisasi memiliki jaringan-jaringan di anggota lainnya. Jaringan-jaringan tersebut membuat hubungan yang dilakukan sesama anggota organisasi tidak hanya bersifat hubungan formal melainkan hubungan informal. Hubungan yang terbangun dalam jaringan tersebut membuat hubungan antar sesama anggota organisasi menjadi semakin intens dan menimbulkan rasa kepercayaan. Rasa percaya antar sesama anggota organisasi akan mengurangi resiko dalam menjalin hubungan sosial, sehingga hubungan-hubungan yang intens akan terus terjadi agar mencapai tujuan bersama.

### 2.2.3 Interaksi Sosial

Bentuk umum proses sosial adalah interaksi sosial yang dimana bisa juga juga dinamakan interaksi social, karena interaksi sosial merupakan syarat utama terjadinya aktivitas-aktivitas sosial. Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara individu ke individu, antara kelompok ke kelompok manusia, maupun antara individu ke kelompok manusia. Apabila dua orang bertemu, interaksi sosial dimulai pada saat itu. Mereka saling menegur, berjabat tangan, saling berbicara atau bahkan mungkin berkelahi. Aktivitas-aktivitas tersebut merupakan bentuk-bentuk dari interaksi sosial. (Soekanto, 2013:55)

Berlangsungnya suatu proses interaksi didasarkan pada berbagai faktor, antar lain, faktor imitasi, sugesti, identifikasi dan simpati. (Soekanto, 2013:57) faktor-faktor tersebut bisa terjadi secara tergabung maupun terpisah tergantung kepada situasi dan keadaan tertentu. Apabila ditinjau lebih dalam faktor imitasi mempunyai peranan sangat penting dalam proses interaksi sosial karena individu bisa memenuhi kaidah-kaidah dan nilai-nilai tertentu. Berikutnya berlangsungnya faktor sugesti apabila seseorang memberikan suatu pandangan atau sesuatu sikap yang berasal dari dirinya dan kemudian diterima oleh pihak lain, sugesti ditandai dengan berlangsungnya emosi seseorang.

Selanjutnya berlangsungnya faktor identifikasi merupakan kecenderungan atau keinginan-keinginan dalam diri seseorang untuk menjadi pihak orang lain. Kehidupan dalam bermasyarakat individu memiliki kriteria-kriteria yang ideal dari kriteria inilah yang membuat individu mengidentifikasi dirinya dalam kehidupan sosial dan dapat membentuk kepribadian seseorang dari proses ini. Proses ini juga



terjadi dengan sendirinya. Dan yang terakhir berlangsungnya faktor simpati yang merupakan suatu proses di mana seseorang merasa tertarik pada pihak lain. Di dalam ini perasaan memegang peranan sangat penting, walaupun dorongan utama pada simpati adalah keinginan untuk memahami pihak lain dan untuk bekerja sama dengannya. Hal-hal di atas merupakan faktor-faktor yang menjadi dasar bagi berlangsungnya proses interaksi sosial.

Bentuk-bentuk interaksi sosial dapat berupa kerjasama, persaingan, dan bahkan dapat juga berbentuk pertentangan atau pertikaian. Suatu pertikaian mungkin mendapatkan suatu penyelesaian. Mungkin penyelesaian tersebut hanya akan dapat terselesaikan sementara waktu, yang dinamakan akomodasi. (Soekanto, 2013:64). Seseorang menjalin kerja sama dengan kelompok tertentu, kemudian di dalam kelompok tersebut terjadi persaingan antar individu, dari persaingan tersebut seseorang akan memiliki perbedaan pendapat dari individu lainnya yang berujung kepada pertikaian. Jika pertikaian terjadi masalah bisa diselesaikan dengan cara akomodasi.

Bentuk-bentuk interaksi sosial dibagi menjadi dua yaitu proses-proses yang asosiatif dan ada proses-proses yang disosiatif.

1. Bentuk interaksi Asosiatif

- a. Kerjasama

Beberapa sosiolog menganggap bahwa kerja sama merupakan bentuk interaksi sosial yang pokok dan proses utama dari interaksi sosial.

- b. Akomodasi

Sebagai suatu proses menunjukkan pada usaha-usaha manusia untuk meredakan suatu pertentangan.



c. Asimilasi

Merupakan suatu proses sosial yang ditandai dengan adanya usaha-usaha mengurangi perbedaan-perbedaan yang terdapat antara individu atau kelompok dan usaha-usaha untuk mempertinggi kesatuan dengan memerhatikan kepentingan-kepentingan dan tujuan-tujuan bersama.

2. Bentuk interaksi Disosiatif

a. Persaingan

Sebagai suatu proses sosial, di mana individu atau kelompok-kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang yang menjadi pusat perhatian umum dengan cara menarik perhatian publik tanpa mempergunakan kekerasan atau ancaman

b. Kontraversi

Suatu bentuk proses sosial yang berada antara persaingan dan pertentangan.

**2.3 Kajian Teoritis Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Denis W Organ *Organizational Citizenship Behavior* yaitu, *OCB refers to employees' extra-role behavior, that is, behavior that is voluntary and extends beyond normal role expectations. In-role behavior, in comparison, is required and thus expected as part of an individual's job, duties, or responsibilities* (Allison, 2001:282).

(OCB mengacu pada perilaku ekstra-peran karyawan, yaitu perilaku yang bersifat sukarela dan melampaui ekspektasi peran normal. Perilaku dalam peran, dalam perbandingan, diperlukan dan diharapkan sebagai bagian dari pekerjaan, tugas, atau tanggung jawab individu.)

OCB berperan kepada individu yang memiliki kemauan untuk mengembangkan dirinya pada suatu organisasi dengan cara perilaku yang bersifat sukarela dan melampaui kinerja pada normalnya. Perilaku dalam pekerjaan di pertimbangkan dan mengharapkan sebagai bagian dari pekerjaan, tugas, atau tanggung jawab individu.

Peran extra yang dimaksud adalah individu di dalam organisasi tidak hanya mengerjakan tugas-tugas yang ditugaskan saja tetapi membantu individu lain untuk mengerjakan tugasnya. Pada kultur kekeluargaan peran ekstra terjadi ketiga adanya rasa tolong menolong antar anggota yang didasarkan pada rasa kekeluargaan. Tolong menolong antar anggota dilakukan atas dasar sukarela untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas lain.

Dalam OCB peran anggota organisasi diharapkan mampu melampaui batas normal. Batas normal yang dimaksud adalah kemampuan individu dalam mengerjakan tugas sesuai dengan aturan yang ada di organisasi. Pada organisasi terdapat pembagian kerja yang membagi anggotanya dalam berbagai bagian/divisi yang memiliki tugas dan peran masing-masing. Pembagian kerja tersebut merupakan batas normal bagi setiap anggota organisasi. Pada OCB anggota organisasi tidak hanya mengerjakan tugas sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, namun diharapkan mampu mengerjakan tugas-tugas lain di luar dari aturan-aturan yang berlaku.

Pada OCB menurut Organ di bagi menjadi lima dimensi perilaku *Altruism*, *Civic virtue*, *Conscientiousness*, *courtesy*, and *sportmanship*. Dimensi yang pertama adalah *Altruism*. *Altruism is defined as undertaking "voluntary actions that help another person with a work-related problem"*(Allison, 2001:283).

(Altruisme didefinisikan sebagai melakukan "tindakan sukarela yang membantu orang lain dengan masalah yang terkait dengan pekerjaan")

Tindakan sukarela yang dimaksud dari Altruisme ini adalah ketika anggota organisasi memiliki kesulitan dalam mengerjakan tugas, anggota lain mempunyai keinginan secara sukarela untuk membantu anggota yang kesulitan tersebut. Tindakan sukarela dalam organisasi terjadi ketika anggota organisasi meluangkan waktunya untuk membantu anggota organisasi lainnya untuk mengerjakan tugas di dalam organisasi.

Dimensi yang kedua adalah *Civic virtue*. *Civic virtue characterizes a person who "participates in and is concerned about the life of the company"*(Allison, 2001:283).

(Civic virtue mencirikan seseorang yang "berpartisipasi dan peduli dengan kehidupan perusahaan")

Setiap anggota berusaha untuk menangani masalah-masalah yang terjadi di organisasi. Masalah organisasi tidak hanya di selesaikan dengan jajaran pemimpin saja, tetapi anggota juga berhak menyelesaikan masalah tersebut. anggota organisasi diharapkan peduli dengan masalah baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Setiap anggota organisasi diharapkan dapat berpartisipasi dalam menentukan pemecahan masalah.

Dimensi yang ketiga *Conscientiousness*. *Conscientiousness refers to placing priority on "attendance, use of work time, and adherence to various rules. . . that far surpasses any enforceable minimum standards"*(Allison, 2001:284).

(*Conscientiousness* mengacu pada menempatkan prioritas pada "kehadiran, penggunaan waktu kerja, dan kepatuhan terhadap berbagai aturan. . . yang jauh melampaui standar minimum yang dapat diberlakukan ")

Setiap anggota organisasi mempunyai waktu lebih untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasinya. Setiap anggota diharapkan hadir dalam kegiatan-kegiatan organisasi, maupun di luar dari kegiatan-kegiatan organisasi seperti ramah tamah antar anggota organisasi. Setiap anggota organisasi mengambil tanggung jawab ekstra melebihi tanggung jawab secara normal.

Dimensi keempat adalah *Courtesy*. *Courtesy involves engaging in "actions that help prevent work-related problems with other from occurring"* (Allison, 2001:284).

(*Courtesy* melibatkan dalam "tindakan yang membantu mencegah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan yang lainnya terjadi")

Setiap anggota organisasi menghindari perpecahan antara anggota organisasi. Cara menghindari perpecahan antar anggota organisasi membangun interaksi dan komunikasi yang baik. Meningkatkan komunikasi dengan cara berbagi pendapat tentang proses pemecahan masalah, mencari pemecahan bersama, dan saling berpendapat dalam kebutuhan-kebutuhan anggota.

Dimensi yang kelima *Sportmanship*

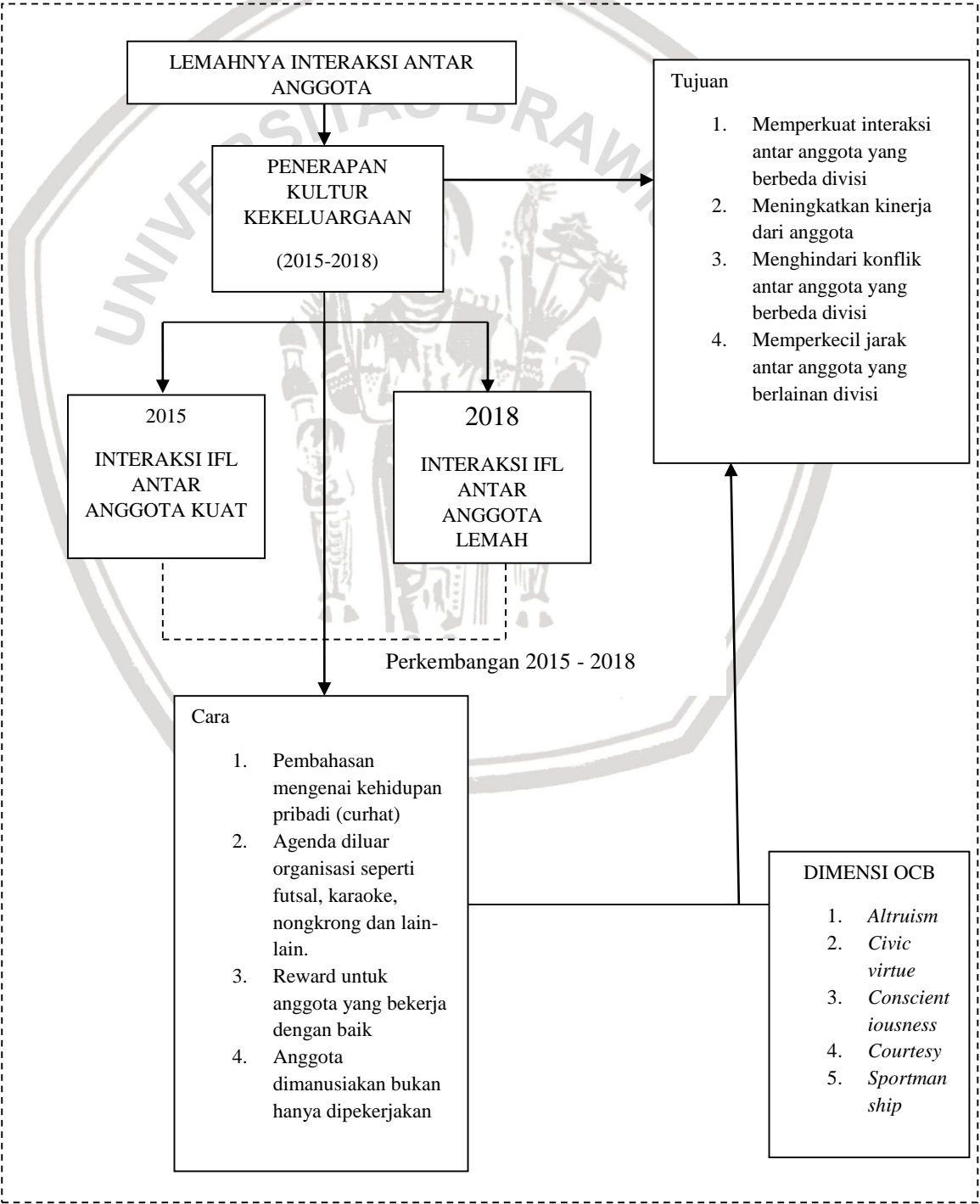
*"Sportmanship involves a "willingness to tolerate the inevitable inconveniences and impositions of work without complaining"* (Allison, 2001:284)

(*Sportmanship* melibatkan "kesediaan untuk mentoleransi ketidaknyamanan yang tak terelakkan dan pengenaan pekerjaan tanpa mengeluh")

Setiap anggota organisasi bersedia untuk saling menghormati dalam perbedaan pendapat. Cara untuk saling menghormati dalam perbedaan pendapat dapat dilakukan dengan cara berpikir positif dengan sesama anggota, mengkomunikasikan masalah dengan baik, dan memberikan saran dan teguran kepada sesama anggota.

## 2.4 Kerangka berpikir

Organisasi Sosial (IFL Chapter Malang)





### Keterangan Alur Berfikir

IFL Chapter Malang berusaha menerapkan Kultur Kekeluargaan. Kultur kekeluargaan diinisiasi oleh Direktur Eksekutif. Direktur Eksekutif IFL Chapter Malang berinisiasi untuk menerapkan kultur kekeluargaan di organisasinya dilatar belakangi oleh lemahnya interaksi antar berbeda divisi. Kultur kekeluargaan yang dibangun di IFL Chapter malang bertujuan untuk memperkuat interaksi antar anggota, meningkatkan kinerja dari anggota, menghindari konflik antar anggota dan memperkecil jarak antar anggota.

Kultur kekeluargaan diterapkan keseluruh anggota IFL Chapter Malang . penerapan kultur kekeluargaan tersebut dilakukan dengan cara pembahasan mengenai kehidupan pribadi (curhat), agenda diluar organisasi seperti futsal, karaoke, nongkrong dan lain-lain. *reward* untuk anggota yang bekerja dengan baik, dan anggota dimanusiakan bukan hanya dipekerjakan. Penerapan kultur kekeluargaan di IFL merupakan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi menurut teori hubungan manusia yang terdiri dari meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Perkembangan kultur kekeluargaan dilihat dari lima dimensi OCB yaitu *Altruism* (tindakan sukarela membantu anggota lainnya), *Civic virtue* (berpartisipasi dan peduli dengan masalah organisasi), *Conscientiousness* (melebihkan prioritas waktu pada organisasi), *courtesy* (tindakan mencegah masalah), and *sportmanship* (menghargai pendapat orang lain).

Pada tahun 2015 penerapan kultur kekeluargaan, berjalan dengan seharusnya. Adanya kegiatan diluar organisasi seperti futsal, karaoke, dan badminton. Direktur

IFL melakukan pendekatan personal pada keseluruhan anggota. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara musyawarah. Sedangkan pada saat ini penerapan kultur kekeluargaan, jarang adanya kegiatan diluar organisasi, pengelompokan di dalam organisasi, direktur IFL tidak terlalu menerapkan kultur kekeluargaan. Tidak adanya musyawarah untuk pengambilan keputusan. Adanya perbedaan penerapan kultur kekeluargaan dari tahun 2015-2018 membuat penelitian ini fokus untuk melihat perkembangan penerapan kultur kekeluargaan melalui 5 dimensi OCB.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Untuk melakukan penelitian seseorang dapat menggunakan metode penelitian tersebut. Sesuai dengan masalah, tujuan, kegunaan dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Bagman dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sedangkan Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya. (Sudarto, 1995)

Secara umum penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami (understanding) dunia makna yang disimbolkan dalam perilaku masyarakat menurut perspektif masyarakat itu sendiri (Suprayogo, 2001). Penelitian kualitatif adalah salah satu metode untuk mendapatkan kebenaran dan tergolong sebagai penelitian ilmiah yang dibangun atas dasar teori-teori yang berkembang dari penelitian dan terkontrol atas dasar empirik. Jadi dalam penelitian kualitatif, bukan hanya menyajikan data apa adanya melainkan juga berusaha menginterpretasikan korelasi sebagai faktor yang ada yang berlaku meliputi sudut pandang atau proses yang sedang berlangsung. Sedangkan metode penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong berdasarkan pada pondasi penelitian, paradigma penelitian, perumusan masalah, tahap-tahap penelitian, teknik penelitian, kriteria dan teknik pemeriksaan data dan analisis dan penafsiran data. (Sudarto, 1995, hal. 63)

Berpijak dari penjelasan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan jajaran direksi dari organisasi IFL Chapter Malang dalam menerapkan kultur kekeluargaan kepada anggotanya. Sedangkan jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis deskriptif kualitatif yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apapun yang terjadi saat ini. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sedang terjadi atau ada. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan yang ada (Mardalis, 1999, hal. 26). Bahwasanya penelitian deskriptif kualitatif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang yang sementara berlangsung (Convelo G. Cevilla, 1993, hal. 71). Pada hakikatnya penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki. (Convelo G. Cevilla, 1993, hal. 73) melalui penelitian kualitatif deskriptif peneliti akan memberikan penjelasan secara mendalam tentang penerapan kultur kekeluargaan di organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter Malang*.

### 3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penulis akan melakukan penelitian untuk menggali dan mendapatkan data yang akurat, valid dan diperlukan dalam proses penelitian. Alasan peneliti memilih *Indonesian Future Leaders (IFL) Chapter Malang*. Karena memiliki program penerapan kultur kekeluargaan dan

merupakan pelopor penerapan kultur kekeluargaan bagi IFL yang tersebar di daerah lainnya.

### 3.3 Batasan dan Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah pada perkembangan kultur kekeluargaan di *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang. Maka dari itu untuk menjawab hal tersebut, penelitian ini dibangun dengan teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Informan pada penelitian ini adalah anggota dan pengurus dari organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang.

### 3.4 Sumber Data

Adapun jenis-jenis dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu:

#### 3.4.1 Sumber Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer dari *guide interview* yang sudah peneliti buat. *Guide interview* adalah beberapa pertanyaan yang akan diberikan secara langsung kepada informan. Dalam penelitian ini, peneliti akan turun langsung pada informan untuk menanyakan jawaban *guide interview* yang peneliti buat agar data yang peneliti dapatkan lebih akurat. Teknik seperti ini peneliti pilih di karenakan tidak semua informan yang ada dapat memahami isi *guide interview* selain itu agar peneliti bisa lebih mendalam dalam menanyakan suatu masalah yang terjadi sesuai dengan harapan



peneliti (Bambang Soepomo M, 1997). Selain mengajukan pertanyaan-pertanyaan *guide interview* peneliti juga melakukan perbincangan hangat dengan para informan yang peneliti anggap pihak netral yang mengetahui seluk beluk tentang tema penilitan.

Selain melalui wawancara data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan observasi. Observasi menurut Kusuma (1987:25) adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau obyek lain yang diselidiki. Adapun jenis-jenis observasi tersebut diantaranya yaitu observasi terstruktur, observasi tak terstruktur, observasi partisipan, dan observasi nonpartisipan (Kusuma, 1987). Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian maka, peneliti memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan-kegiatan seperti rapat, bounding, dan acara yang diselenggarakan oleh IFL Chapter Malang. Sehingga peneliti dapat menentukan informan yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui jabatan, tugas/kegiatan, alamat, nomor telepon dari calon informan sehingga mudah untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian.

#### **3.4.2 Sumber Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini menggunakan dokumen-dokumen pendukung yang menguatkan penelitian. Dokumen-dokumen tersebut, beberapa didapatkan dari informan penelitian. Dokumen pendukung yang digunakan oleh peneliti berupa dokumen mengenai profil dari organisasi IFL *Chapter* Malang.

Peneliti hanya menggunakan dokumen tersebut untuk menguatkan argumentasi peneliti dan menambahkan data penelitian.

Selain dokumen pendukung, penelitian ini juga menggunakan studi pustaka. Studi pustaka menempatkan data sekunder melalui buku-buku ataupun jurnal ilmiah dan karya tulis ilmiah yang membantu menguatkan argumentasi peneliti dalam penelitian.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Observasi**

Observasi secara langsung adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis. Observasi harus dilakukan secara teliti dan sistematis untuk mendapatkan hasil yang bisa diandalkan, dan peneliti harus mempunyai latar belakang atau pengetahuan yang lebih luas tentang objek penelitian yang mempunyai dasar teori dan sikap objektif (Soeratno, 1995). Observasi secara langsung yang dilakukan oleh peneliti bisa direalisasikan dengan cara mencatat informasi apapun dari informasi yang berhubungan dengan penerapan kultur kekeluargaan. Selain itu juga mengamati bagaimana proses dari penerapan kultur kekeluargaan tersebut. Dengan observasi secara langsung, peneliti dapat memahami konteks data dalam berbagai situasi, maksudnya dapat memperoleh pandangan secara menyeluruh. Untuk itu peneliti dapat melakukan pengamatan secara langsung dalam mendapatkan bukti yang terkait dengan objek penelitian.

Peneliti telah melakukan pra-observasi. Pra-observasi dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Pra-observasi dilakukan secara partisipatif oleh peneliti saat mengikuti kegiatan

didalam IFL *Chapter* Malang berupa keikutsertaan di dalam program-program yang ada di organisasi tersebut dan menjadi *volunteer* dalam acara Ngalam Youthphoria pada tahun 2016. Hal-hal yang diamati oleh peneliti berupa interaksi antar anggota, pembagian tugas dalam divisi, konflik yang terjadi dan dengan penyelesaiannya.

### 3.5.2 Wawancara

Wawancara sebagai upaya mendekatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung. Adapun wawancara yang dilakukan adalah wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur dilakukan dengan bantuan *guide interview* namun pertanyaan-pertanyaan didalam *guide interview* dapat dikembangkan. Dimana di dalam metode ini memungkinkan pertanyaan berlangsung luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, tetap fokus, sehingga diperoleh informasi yang kaya dan pembicaraan tidak kaku (Singarimbun, 1989). Adapun dalam pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara bersama antara lain Direktur eksekutif dan *top management* dari organisasi IFL Chapter Malang. Hal demikian dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data secara luas dan menyeluruh sesuai dengan kondisi yang terjadi.

### 3.5.3 Dokumentasi

Dokumen menurut Sugiyono, (2009:240) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen yang digunakan peneliti disini berupa foto, gambar, serta data-data mengenai penerapan kultur kekeluargaan di organisasi IFL Chapter Malang. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto. (Sugiyono, 2009, hal. 165)

### 3.6 Teknik Penentuan Informan

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* sampling. Sampling bertujuan adalah suatu “strategi jika seseorang menginginkan agar dapat memahami sesuatu mengenai kasus-kasus terpilih tertentu tanpa membutuhkan (atau berhasrat) untuk menggeneralisasi kepada semua kasus seperti itu”. Peneliti menggunakan *purposive* sampling untuk meningkatkan kegunaan informasi yang diperoleh dari *sample* yang sedikit. Sampling bertujuan membutuhkan informasi yang diperoleh atau diketahui itu dalam fase penghimpunan data awal mengenai variasi di antara sub-subunit sebelum *sampel* dipilih. Peneliti pada mulanya menelusur informan, kelompok kelompok, tempat-tempat, atau peristiwa-peristiwa kunci yang mempunyai informasi yang kaya dari mereka, sub-sub unit dipilih untuk kajian yang lebih dalam. Dengan perkataan lain, *sample* ini dapat dipilih karena merekalah agaknya yang mempunyai pengetahuan banyak dan informatif mengenai studi yang sedang diteliti oleh peneliti. (Komarudin, 2005).

Agus Salim (2006, 12), pengambilan sampel dalam studi kualitatif memiliki karakter sebagai berikut :

1. Tidak diarahkan pada jumlah yang besar, melainkan pada kekhususan kasus (spesifik) sesuai dengan masalah penelitian.
2. Tidak ditentukan secara kaku dari awal. Namun bisa berubah ‘di tengah jalan’ sesuai pemahamandan kebutuhan yang berkembang selama proses studi (pemilihan subjek sebagai sampel dapat berubah setelah ada penentuan jenis informasi baru yang hendak dipahami).

3. Tidak diarahkan pada keterwakilan/representasi, melainkan pada kecocokan pada konteks (siapa dengan jenis informasi apa).

Penelitian ini menggunakan informan utama yaitu anggota-anggota dari *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang. Informan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Terdaftar dalam keanggotaan organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang.
2. Memiliki jabatan tertentu dalam organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang.
3. Pernah bergabung dalam keanggotaan organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang.
4. Mengetahui dan memahami mengenai penerapan kultur kekeluargaan.
5. Merasakan adanya penerapan kultur kekeluargaan.
6. Pernah terlibat dalam penerapan kultur kekeluargaan.
7. Pelopor terjadinya Kultur Kekeluargaan dalam organisasi Indonesia *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang.

Jumlah informan utama yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 5 informan yang dapat memberikan informasi secara menyeluruh. Berikut adalah daftar informan yang digunakan dalam penelitian ini.

**Table 3.1**  
**Daftar Informan Penelitian**

No	Nama	Jabatan	Departemen	Masa
1	Rizky Akbar	Manajer	PSDM	2014/2015 – 2015/2016
2	Fadlika Paron	Staff	DPP	2015/2016 – 2016/2017
3	Surya Agung	Manajer	Komker	2015/2016 – 2016/2017
4	Citra Maharani	Staff	Danus	2016/2017 – 2017/2018
5	Hilmi	Staff	PSDM	2017/2018 – 2018/2019

Sumber : Data diolah pribadi



### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Proses analisis data pada penelitian kualitatif menggunakan analisis selama di lapangan dengan model Miles dan Huberman (2014:31) dimana terdiri dari tiga teknik analisis data yakni data condensation (kondensasi data), data display (penyajian data), dan conclusion drawing (kesimpulan).

a. Data Condensation (Kondensasi data) Kondensasi data merupakan proses menganalisis data melalui pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, penguraian serta membuat transformasi data yang muncul dari hasil data yang didapatkan melalui catatan lapangan yang ditulis oleh peneliti, hasil transkrip wawancara, dokumen dan materi-materi pendukung penelitian. Menggunakan kondensasi, maka data akan menjadi kuat, tajam dan lengkap. Serta mengatur data sehingga memperoleh kesimpulan yang sesuai. Untuk penelitian ini, dari data-data yang dihasilkan di lapangan akan dilakukan kondensasi yakni melalui proses menyeleksi informasi yang dianggap penting, meringkas, paraphrase dan lainnya. Peneliti akan mengambil hal-hal penting dari transkrip wawancara, dokumen, serta dari catatan lapangan.

b. Data Display (Penyajian Data) Tahapan selanjutnya yakni dengan menyajikan data yang setengah jadi. Data yang telah dikumpulkan menurut informasi dari penelitian di lapangan kemudian dikelola dan diorganisir atau dikategorikan sehingga memungkinkan peneliti menganalisis. Penyajian data dapat dilakukan menggunakan matrik, kolom maupun grafik dan pemberian kode-kode sesuai dengan tema dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Hal tersebut diperlukan untuk menggabungkan informasi yang sejenis. Untuk penelitian ini

maka peneliti nantinya akan menyajikan data dalam bentuk kolom-kolom yang telah di koding sehingga memudahkan mencari informasi sejenis dari masalah yang diteliti dari hasil transkrip wawancara.

c. Conclusion Drawing (Kesimpulan) Penarikan kesimpulan dan verifikasi yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dengan artian, penarikan kesimpulan dalam peneliti dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin saja tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Kegiatan pengambilan kesimpulan dan pengecekan akhir didapatkan dari hasil kondensasi data dan informasi yang penting diolah dengan disajikan secara berkelompok. Berdasarkan pengumpulan data tersebut dengan melihat hasil pemaparan dari transkrip wawancara, catatan lapangan dan dokumen kemudian dilakukan pengecekan kembali supaya data yang dihasilkan benar-benar sah. Kemudian dihubungkan dengan topik masalah sehingga dapat menarik sebuah kesimpulan dimana hal itu akan dituliskan dalam suatu narasi atau kalimat.

### **3.8 Teknik Keabsahan Data**

Salah satu bentuk keabsahan data yakni menggunakan model triangulasi. Triangulasi merupakan sebuah teknik keabsahan data dengan cara memeriksa keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dengan cara membandingkan data yang sudah didapatkan guna membandingkan serta mengeceknya. Dalam penelitian yang dilakukan ini peneliti memutuskan untuk menggunakan triangulasi sumber data. Teknik triangulasi sumber data dilakukan untuk membandingkan data

yang dihasilkan pada saat wawancara secara langsung dengan observasi di lapangan serta menggunakan dokumentasi yang diperoleh. Selain itu, peneliti mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang telah diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. (Sugiyono, 2009:274)



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1 Gambaran Umum Organisasi

##### 4.1.1 Sejarah Berdirinya *Indonesian Future Leaders Chapter Malang*

Organisasi Indonesian Future Leaders terbentuk pertama kali di Jakarta yang berdiri sejak 29 September 2009. Oleh sekelompok anak muda usia 17-18 tahun yang terdiri dari: M. Iman Usman, Niwa Rahmad Dwitama, Andhyta Firselly Utami, Rafika Primadesti, Dian Aditya Ning Lestari, Stephanie Hardjo, dan Audry Maulana. Mereka percaya bahwa untuk memajukan Indonesia, bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tapi seluruh elemen masyarakat, termasuk pemuda. Dalam sejarah membuktikan bahwa pemuda adalah elemen penting dalam mencapai kemerdekaan, dan juga dalam menggulirkan perubahan bagi bangsa. Melalui IFL ini diharapkan akan lahir generasi muda Indonesia yang *capable* dan berdampak bagi perubahan positif di masyarakat, sehingga kaum muda tidak lagi menjadi objek dari pembangunan tetapi menjadi motor penggerak dari pembangunan itu sendiri.

Indonesian Future Leaders Chapter Malang terbentuk pada 21 September 2014, sebagai organisasi kepemudaan yang berada di bawah naungan IFL Jakarta. IFL Chapter Malang menjadi cabang ke-6 dari IFL Jakarta yang sebelumnya telah mendirikan cabang di beberapa kota di Indonesia yaitu: Bandung, Yogyakarta, Bali, Sulawesi Selatan, dan Lampung. IFL Chapter Malang digagas oleh pemuda yang berkuliah di Universitas Brawijaya bernama Rizka Zuhriani Putri bersama Alanna Alia, Intan Aisyah, Reidy Muhammad, Izzudin Al Qosam, Olivia Ayuningtyas, Talitha Rahma, dan Frida Dini. IFL Malang sendiri terbentuk karena kegelisahan

yang timbul pada Rizka Zuhriani Putri saat pertukaran pelajar dimana saat itu dia mendapatkan pengalaman yang kurang enak dimana masyarakat Indonesia dianggap sebagai masyarakat yang berada di kalangan bawah dan tertinggal di bandingkan dengan Negara lain. Hal inilah yang menjadi motivasi bagi Rizka Zuhriani Putri untuk membentuk sebuah organisasi di Kota Malang yang fokusnya untuk memberdayakan pemuda, hal ini di dasari oleh pemahamannya bahwa pemuda Indonesia tidak hanya menjadi objek pembangunan tetapi juga sebagai motor penggerak bagi pembangunan di Indonesia. Saat ini Lokasi Indonesian Future Leaders Chapter Malang bertempat di Jln. Manunggal Kavling 1A Malang. Lokasi ini merupakan rumah dari salah satu Direktur IFL Chapter Malang, dipilihnya lokasi ini dikarenakan IFL Malang belum memiliki dana yang cukup untuk memiliki *office* sendiri sehingga dipilih lokasi ini. Selain itu IFL Chapter Malang menggunakan lokasi ini hanya untuk rapat mingguan direksi.

Indonesia Future Leaders Chapter Malang memiliki kultur yang tidak dimiliki oleh chapter-chapter lainnya. Kultur tersebut terjadi ketika kepemimpinan kedua pada tahun 2015-2016. Kultur ini dinamakan kultur kekeluargaan, kultur kekeluargaan ini tidak tertulis di aturan organisasi tetapi dianut oleh jajaran direksi untuk membuat organisasi tidak hanya sekedar untuk bekerja saja, melainkan menjadi rumah bagi anggota-anggota yang ada di dalamnya.

IFL Chapter Malang pada kepemimpinan 2014/2015, terdapat hanya 25 anggota dari seluruh anggota yang aktif mengikuti kegiatan-kegiatan di dalamnya. Kemudian di kepemimpinan berikutnya 2015/2016, terdapat 54 anggota dari keseluruhan anggotanya. Kepemimpinan berikutnya 2016/2017, terdapat 69 anggota yang aktif mengikuti kegiatan-kegiatan di dalamnya dan yang terakhir di



kepengurusan 2017/2018, terdapat 65 anggota yang aktif di dalamnya. Dari keseluruhan periode anggota-anggota yang ada di dalam IFL terpilih berdasarkan hasil dari wawancara yang telah selenggarakan dan di seleksi berdasarkan kebutuhan yang dibutuhkan pada kepengurusan tersebut. Jika tidak terpilih menjadi anggota IFL menyediakan kesempatan untuk ikut berkontribusi menjadi relawan pada program-program yang ada di dalam IFL.

#### **4.1.2 Visi dan Misi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang**

##### **4.1.2.1 Visi**

Visi adalah pandangan jauh tentang suatu organisasi, tujuan-tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang.

Visi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang adalah menjadikan generasi muda Indonesia sebagai generasi yang kompeten pada bidang yang ditekuninya, dapat membawa perubahan positif dan menjadi inspirasi bagi lingkungannya.

##### **4.1.2.2 Misi**

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Misi organisasi adalah tujuan mengapa organisasi tersebut berdiri. Misi juga akan memberikan arah yang jelas bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Misi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang adalah :

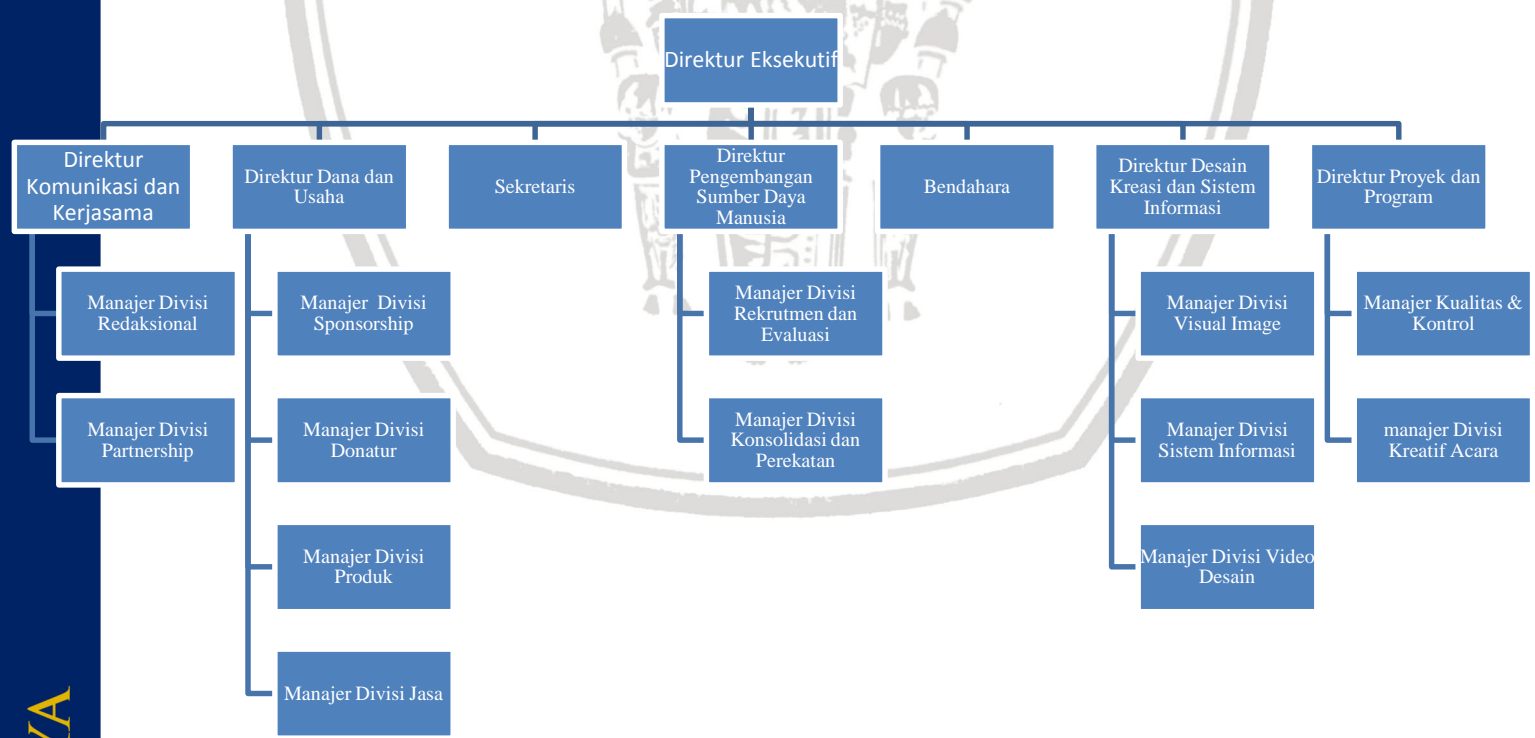
1. Menginisiasikan berbagai kegiatan pemberdayaan pemuda untuk Indonesia yang lebih baik.

2. Melakukan aksi-aksi konkret untuk pembangunan dengan melibatkan pemuda sebagai garda terdepan.
3. Berbagi ilmu pengetahuan, kontribusi sosial, maupun hal-hal lain yang bersifat materil dan non-materil bagi pembangunan komunitas dan masyarakat.
4. Menjadi inspirasi bagi masyarakat umumnya, dan kaum muda khususnya.

### 4.1.3 Struktur Organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang

IFL Malang memiliki struktur organisasi yang jelas yaitu memiliki 7 departemen yang dipimpin oleh masing-masing direktur, setelah itu direktur dibantu oleh para manajer di setiap divisinya. Selain itu setiap divisi memiliki staff yang memiliki *job description* yang berbeda-beda.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi IFL Malang**



Sumber: Indonesian Future Leaders Chapter Malang, data diolah 2016

Indonesian Future Leaders Chapter Malang terdiri dari 7 departemen yang dikepalai oleh masing-masing direktur. Direktur departemen memiliki tugas untuk memimpin manajer serta staff dari masing-masing departemen sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dalam setiap pengambilan keputusan strategik IFL Malang selalu melakukannya dengan mengadakan rapat mingguan yang dihadiri oleh para direktur. Rapat ini dipimpin oleh direktur eksekutif selaku pimpinan rapat. Setiap keputusan yang akan diambil selalu diawali dengan diskusi para direktur hingga dicapainya kesepakatan bersama terhadap sebuah keputusan. Setelah keputusan sudah didapatkan hal ini akan di delegasikan kepada manajer masing-masing departemen untuk segera di implementasikan oleh para staff masing-masing divisi.

#### **4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Masing-masing Departemen di Organisasi**

##### ***Indonesian Future Leaders Chapter Malang***

##### **a. Departemen Proyek dan Program**

Departemen Proyek dan Program IFL Malang dipimpin oleh seorang direktur. Departemen ini terdiri atas dua divisi yaitu divisi kualitas dan kontrol proyek dan divisi kreatif acara, dimana masing-masing divisi dipimpin oleh seorang manajer, dan masing-masing manajer membawahi staf-stafnya masing-masing total keseluruhan dari departemen ini ada 12 orang. Departemen proyek dan program memiliki tugas untuk melakukan perencanaan program, eksekusi program, serta evaluasi terhadap setiap program yang dimiliki IFL Malang. Tugas direktur pada departemen ini adalah memastikan bahwa setiap program yang akan dijalankan oleh IFL Malang dapat memberikan efek positif kepada masyarakat Malang. Selain itu direktur DPP memiliki hak untuk memilih ketua pelaksana, ketua divisi acara dan ketua divisi logistik pada setiap program.

**b. Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia IFL Chapter Malang dipimpin oleh seorang direktur. Departemen ini terdiri atas dua divisi yaitu divisi konsolidasi tim & perekatan anggota dan divisi rekrutmen & evaluasi, dimana dipimpin oleh seorang manajer, dan manajer membawahi staf-stafnya masing masing, total dari keseluruhan departemen ini ada 11 orang. Departemen pengembangan sumber daya manusia memiliki tugas untuk merekrut *volunteer*, menganalisis kinerja dan juga merekatkan seluruh anggota IFL Malang. Tugas direktur pada departemen ini adalah memastikan bahwa kinerja anggota IFL Malang selama satu periode dapat berjalan lancar. Selain itu direktur PSDM memiliki hak untuk memilih ketua divisi konsolidasi dan ketua divisi evaluasi pada setiap program.

**c. Departemen Dana dan Usaha**

Departemen Dana dan Usaha IFL Chapter Malang dipimpin oleh Seorang direktur. Departemen ini terdiri atas empat divisi yaitu divisi pengembangan produk, divisi pengembangan jasa, divisi donatur, dan divisi sponsorship, dimana masing-masing divisi dipimpin oleh seorang manajer, dan masing-masing manajer membawahi staf-stafnya masing masing, total dari keseluruhan departemen ini ada 15 orang. Departemen dana dan usaha memiliki tugas untuk mencari donatur, pihak sponsor untuk pendanaan organisasi serta pendanaan program. Selain itu departemen dana dan usaha memiliki tugas untuk melakukan kegiatan pengembangan usaha berupa produk dan jasa yang dapat ditawarkan kepada masyarakat. Hal ini dilakukan oleh IFL Malang sebagai upaya untuk membantu pendanaan organisasi serta pendanaan program selain

mengandalkan dari donasi ataupun sponsor. Tugas dari direktur departemen dana dan usaha adalah memastikan keberadaan pendanaan bagi organisasi serta pendanaan bagi setiap program IFL Malang. Selain itu direktur dana dan usaha memiliki hak untuk memilih ketua divisi dana dan usaha pada setiap program.

**d. Departemen Desain Kreatif dan Sistem Informasi**

Departemen Desain Kreatif dan Sistem Informasi (DeKSI) IFL Chapter Malang dipimpin oleh seorang direktur. Departemen ini terdiri atas tiga divisi yaitu divisi pengelolaan sistem informasi, divisi visual image dan divisi video design, dimana masing-masing divisi dipimpin oleh seorang manajer, dan masing-masing manajer membawahi staf masing-masing, total dari keseluruhan departemen ini ada 10 orang. Departemen desain kreatif dan sistem informasi memiliki tugas untuk mengelola sistem informasi, menghimpun *database* anggota IFL Malang, melakukan publikasi melalui media sosial, membuat materi promosi organisasi ataupun program berupa poster dan juga video program. Tugas dari direktur desain kreatif dan sistem informasi adalah memastikan publikasi serta promosi dari organisasi dan program dapat berjalan lancar. Selain itu direktur desain kreatif dan sistem informasi memiliki hak untuk memilih ketua divisi publikasi, desain dan dokumentasi pada setiap program.

**e. Departemen Komunikasi dan Kerjasama**

Departemen Komunikasi dan Kerjasama IFL Chapter Malang dipimpin oleh seorang direktur. Departemen ini terdiri atas dua divisi yaitu divisi redaksional dan divisi partnership, dimana masing-masing divisi dipimpin oleh seorang manajer, dan masing-masing manajer membawahi staf-stafnya masing-masing, total dari keseluruhan departemen ini ada 10 orang. Departemen



komunikasi dan kerjasama memiliki tugas untuk menjalin hubungan dengan komunitas-komunitas serta organisasi-organisasi yang berada di Malang, menjalin kerjasama dengan media komunikasi seperti radio, stasiun TV dan juga akun media sosial yang aktif di kota Malang. Tugas dari direktur komunikasi dan kerjasama adalah menjalin relasi dengan pemangku kepentingan yang berada di kota Malang. Selain itu direktur departemen komunikasi dan kerjasama memiliki hak untuk memilih ketua divisi humas pada setiap programnya.

**f. Departemen Kesekretariatan**

Departemen Kesekretariatan dipimpin oleh seorang Sekretaris Umum dan dibantu oleh staff kesekretariatan, total keseluruhan dari departemen ini ada 5 orang. Departemen kesekretariatan memiliki tugas untuk mengelola kearsipan IFL Malang berupa surat pengantar ataupun surat yang diterima IFL Malang. Tugas dari direktur departemen kesekretariatan adalah memastikan surat yang akan keluar sudah memenuhi standar penulisan dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu direktur departemen ini memiliki hak untuk memilih sekretaris umum pada setiap programnya.

**g. Departemen Bendahara Umum**

Departemen Bendahara Umum IFL Chapter Malang dipimpin oleh seorang direktur, total dari keseluruhan departemen ini ada 5 orang. Departemen ini memiliki satu divisi pengontrol yaitu divisi akuntansi yang berperan sebagai tenaga ahli sekaligus staf yang nantinya akan dialokasikan sebagai panitia bagian keuangan untuk proyek. Departemen bendahara umum memiliki tugas untuk mengelola asset IFL Malang, merencanakan dan menyusun anggaran IFL Malang, melaporkan pertanggung jawaban keadaan pengelolaan keuangan

organisasi serta program. Tugas dari direktur bendahara umum adalah memastikan penyusunan anggaran bagi organisasi dan program sudah sesuai kebutuhan dan memastikan penggunaan dana sudah efektif dan efisien. Selain itu direktur bendahara umum memiliki hak untuk memilih ketua divisi bendahara pada setiap programnya.

#### 4.1.5 Kegiatan di *Indonesian Future Leaders Chapter Malang*

Indonesian Future Leaders Chapter Malang memiliki program rutin yang dilakukan setiap tahun. Terdiri dari *we care them*, *aku pintar*, *beyond the future SMP*, *Close the Gap*, dan *Ngalam Youthphoria*. Masing-masing program tersebut memiliki sasaran target yang berbeda namun masih pada lingkup kota Malang untuk memberikan manfaat secara nyata dan positif pada lingkungan sekitarnya.



Gambar : Kegiatan program *We care them*

Sumber: Data Internal IFL Malang, 2016

Seperti pada program *We Care Them* yang ditujukan untuk saling berbagi pada adik-adik di Panti Asuhan Darul Tarbiyah As-Sa'adah Sukun. Program ini bertujuan untuk memfasilitasi adik-adik yang memiliki keterbatasan dan juga sebagai aksi nyata baik moral maupun materil, untuk dapat membangun kepedulian pemuda terhadap masyarakat yang membutuhkan. Rangkaian acara dalam program tersebut dilakukan guna menumbuhkan motivasi dan kreativitas adik-adik panti asuhan tersebut. Kemudian program *Beyond The Future SMP*, yang bertujuan

untuk memberikan motivasi dan edukasi kepada siswa kelas 7, 8, dan 9 di SMPN 3 Karangploso Satu Atap Malang. Hal tersebut dilakukan agar dapat membangun semangat berpendidikan tinggi, dengan harapan adik-adik ini kelak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang SMA sehingga mereka dapat mewujudkan cita-cita dan meraih mimpinya di masa depan.



Gambar : Kegiatan program Aku Pintar

Sumber: Data Internal IFL Malang, 2016

Lalu terdapat program andalan dari IFL Malang yaitu program Aku Pintar. Pada tahun 2016 lalu, IFL Malang menyasar adik-adik di SDN Wonorejo 04 Singosari. Sekolah tersebut dipilih karena keberadaan sekolah yang berada di Kabupaten Malang tersebut tidak tersentuh oleh program pemerintah dan juga karena keadaan gedung sekolah yang cukup memprihatinkan. SDN Wonorejo 04 Singosari ini terbagi menjadi dua gedung sekolah yang terpisah dengan jarak 14 km atau sekitar 40 menit jika ditempuh dengan kendaraan, dimana disetiap ruang kelas masih harus dibagi menjadi dua bagian dengan pembatas seadanya agar setiap kelas mendapat ruang yang cukup untuk belajar. Untuk itu, IFL Malang bersama

beberapa komunitas pendidikan di Kota Malang mencoba memberikan edukasi, memperluas wawasan, dan pengetahuan adik-adik yang berada di pelosok Malang tersebut dan mengemasnya dengan *fun learning*, selain itu, melalui program Aku Pintar ini IFL Malang menggalang donasi sebagai bantuan untuk perbaikan fasilitas SDN Wonorejo 04 Singosari.

Kemudian rangkain Aku Pintar ini juga dilanjutkan oleh program Taman Inspirasi, yang bertujuan untuk memberikan edukasi dengan belajar sambil bermain dengan anak-anak di Taman Trunojoyo Malang. Disamping itu, adanya kegiatan ini juga merupakan salah satu bentuk perhatian pemuda dalam mengembalikan fungsi taman kota sebagai taman bermain anak-anak yang kini mulai kurang dan juga dapat memberikan informasi pada pihak orang tua mengenai pentingnya bermain dan belajar pada anak-anak usia dini. Dan IFL Malang juga juga menggalangkan dana untuk SDN Wonorejo 04 Singosari di dalam program ini.



Gambar : Kegiatan program *Close the Gap*

Sumber: Data Internal IFL Malang, 2016

Selanjutnya untuk memperingati hari HIV/AIDS sedunia yang jatuh pada setiap tanggal 1 Desember, IFL Malang juga memiliki program yang bernama *Close The Gap*. Program *Close The Gap* ini dikemas dengan aksi seremonial dan



*talkshow* dengan ODHA (Orang Dengan HIV/AIDS) untuk menghilangkan stigma yang melekat pada ODHA tersebut. Tidak hanya sekedar memberikan informasi, namun acara *Close The Gap* ini juga mengajak masyarakat untuk bermain bersama dengan ODHA secara langsung agar dapat merubah stigma negatif yang ada pada masyarakat di Malang dengan tidak menjahui ODHA melainkan menjauhi penyakit HIV/AIDS tersebut.



Gambar : Kegiatan program Ngalam Youthphoria

Sumber: Data Internal IFL Malang, 2017

Acara terakhir dan juga merupakan program puncak dari kepengurusan IFL Malang yakni *Ngalam Youthphoria*. Acara ini merupakan persembahan dari para pemuda Malang untuk masyarakat Malang yang turut menghadirkan 40 komunitas dari berbagai bidang yang ada di Kota Malang, dan mengemasnya menjadi sebuah festival musik bertemakan budaya, dan komunitas yang berharmonisasi menjadi satu. Dengan adanya acara *Ngalam Youthphoria* ini, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat Malang terutama dapat menginspirasi para pemuda untuk berkontribusi pada lingkungannya secara nyata yang diwadahi



oleh beragam komunitas dan juga sekaligus menjaga kelestarian budaya asli dari kota Malang.



Gambar : Kegiatan Bermain Bulu tangkis  
Sumber: Data Internal IFL Malang, 2017

IFL Malang memiliki kegiatan yang tidak rutin. Kegiatan tersebut dilaksanakan untuk menyalurkan hobby, mempererat interaksi dan komunikasi antar anggota, dan memberikan sarana hiburan bagi seluruh anggota setelah menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Kegiatan tidak rutin terdiri dari bermain futsal, bulu tangkis, karaoke, dan *nongkrong bareng*. Kegiatan olahraga seperti futsal dan bulu tangkis ini merupakan iniasi dari anggota IFL sendiri. Karena kebanyakan dari anggota menyukai olahraga tersebut. dilakukan dalam dua bulan sekali. Kegiatan olahraga ini mampu membuat anggota meningkatkan interaksi dan komunikasi juga meningkatkan kebersamaan pada setiap organisasi. Kegiatan kumpul-kumpul bareng seperti karaoke dan *nongkrong bareng*. Dilakukan setiap dua kali dalam seminggu, kegiatan ini dinisiasi oleh direktur IFL bertujuan untuk meningkatkan kebersamaan dan meningkatkan komunikasi diseluruh anggota.

Kegiatan ini disukai oleh anggota karena pada kegiatan ini anggota bisa mengomunikasikan mengenai kehidupan sehari-harinya.

#### 4.2 Kultur Kekeluargaan

Sebelum adanya kultur kekeluargaan dimana ada beberapa orang yang menjadi pelopor dari kultur kekeluargaan tersebut, berawal dari salah satu orang yang suka sekali bercanda dengan teman-temannya dan akhir anggota-anggota lainnya ikut serta. Bercandaan seperti lawakan dan ejek-ejekan menjadi satu *frame* di dalamnya. Satu *frame* yang di maksud ini adalah kesamaan dalam bercanda dan ejek-ejekan anggota dan anggota lainnya. Kemudian kultur kekeluargaan ini menyebar ke seluruh anggota organisasi *Indonesia Future Leaders Chapter* Malang. Hal ini yang membuat ada kultur kekeluargaan tersebut. Setelah adanya bercandaan yang satu *frame* tersebut, para anggota merasa mereka saling memiliki satu sama lainnya dan tidak membedakan-beda antar anggota.

Bagi IFL Malang Kultur kekeluargaan diartikan sebagai rasa saling memiliki antar anggota sehingga dapat menciptakan emosi yang sama yaitu memandang sesama anggota sebagai keluarga. Kultur kekeluargaan yang dibangun di IFL Chapter Malang menerapkan nilai-nilai yaitu :

1. Disaat orang-orang dalam organisasi itu ga hanya membahas mengenai *profesional life*, tetapi juga *personal life*.
2. Pembahasan soal *personal life* itu sifatnya diangendakan oleh organisasi, jadi tertanam untuk tiap anggota.
3. Adanya pendekatan personal yang dilakukan oleh jajaran direksi ke anggota divisinya, sehingga anggota di dalam divisi itu merasa dimanusiakan. Bukan hanya dipekerjakan.

4. Insting membantu yang cepat dari anggota/atasan apabila ada anggota yang sedang terkena musibah.
5. Setiap orang di dalamnya punya karakter untuk membangun organisasi.
6. Setiap *top management* di organisasi mampu melepas “jabatannya” diluar agenda organisasi.
7. Ada mendiasi, upaya serta inisiatif untuk menyelesaikan dan mencegah konflik internal dan eksternal.
8. Ada *reward* untuk setiap orang-orang yang bekerja dengan baik. (wawancara dengan Alfath Utomo pada tanggal 13 feb 2018)

Penerapan Kultur kekeluargaan pada periode 2015/2016 dilakukan dengan cara, direktur eksekutif melakukan pendekatan personal pada anggota bertujuan untuk menjalin komunikasi secara personal, menjalin hubungan kedekatan dengan anggota, dan mendengarkan aspirasi dari anggota. Penerapan pendekatan personal tersebut membawa manfaat bagi anggota seperti anggota mampu berinteraksi secara keseluruhan, anggota merasa “dimanusiakan”, dan anggota memiliki komunikasi dan interaksi yang kuat.

Selain melakukan pendekatan personal Kultur kekeluargaan juga diterapkan melalui musyawarah untuk menyelasai masalah. Musyawarah dilakukan dengan cara mengumpulkan suara dari anggota dan membawa ke dalam forum. Pendapat-pendapat dari anggota ditampung terlebih dahulu kemudian keputusan diambil secara bersama dan disetujui oleh seluruh anggota.

Penerapan Kultur kekeluargaan pada periode 2016/2017 dilakukan dengan cara, insiasi direktur eksekutif mengajak para anggotanya melakukan kegiatan silaturahmi diluar dari kegiatan organisasi. Kegiatan silaturahmi ini dilakukan di

cafe, kontrakan dari salah satu anggota, dan di tempat makan. Penerapan dalam kegiatan ini bertujuan untuk tidak hanya mengerjakan tugas-tugas organisasi tetapi IFL memiliki kegiatan diluar organisasi untuk sarana menyalurkan pendapat dan berbagi ilmu. Dalam penerapan Kultur kekeluargaan ini anggota mampu menyalurkan pendapat-pendapat mereka dan anggota mampu mengembangkan diri dari berbagi ilmu.

Penerapan Kultur kekeluargaan pada periode 2017/2018 kurang karena direktur eksekutif lebih fokus pada pencapaian-pencapaian organisasi dengan cara menerapkan inovasi-inovasi baru. Dari fokus tersebut kurang mendapatkan dukungan dari anggotanya, mengakibatkan anggota kurang peduli terhadap kegiatan organisasi. Pada akhirnya pencapaian program-program dalam organisasi banyak yang tidak sesuai harapan sebagian besar anggota

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa informan untuk memberikan sumber informasi kepada peneliti. Terdiri dari 5 informan utama, berikut ini adalah gambaran umum informan dalam penelitian penulis :

#### **4.3 Gambaran Umum Informan**

##### **1. Rizky Akbar**

Rizky Akbar merupakan mahasiswa dari Universitas Brawijaya Malang dengan jurusan Psikologi 2011. Bergabung di organisasi IFL di tahun 2014/2015 sebagai staff PSDM dan melanjutkan pada tahun berikutnya 2015/2016 sebagai Direktur PSDM. Beliau menjalani dua tahun kepengurusan IFL, peneliti menarik untuk dijadikan informan karena beliau anggota dari kepengurusan pertama kali di IFL Chapter Malang. Alasannya karena Rizky akbar adalah salah satu anggota yang saya kenal pada kepengurusan 2014/2015.

## 2. Fadlika Paron

Fadlika Paron merupakan mahasiswa dari Universitas Brawijaya Malang dengan jurusan Hukum 2013. Bergabung pertama kali pada kepengurusan 2015/2016 sebagai staff DPP dan melanjutkan di kepengurusan selanjutnya yaitu 2016/2017 sebagai manajer DPP. Selama dua tahun kepengurusan, di tahun kedua beliau menjadi orang terdepan yang menanamkan kultur kekeluargaan. Alasan saya mewawancarai beliau karena beliau salah satu pelopor dari kultur kekeluargaan tersebut bersama beberapa teman lainnya juga beliau bergabung di dalam organisasi IFL selama 2 periode.

## 3. Surya Agung

Surya Agung merupakan mahasiswa dari Universitas Brawijaya Malang dengan jurusan Ilmu Politik 2013. Awalnya mengikuti organisasi IFL pada kepengurusan tahun 2015/2016 dan beliau melanjutkan kepengurusan berikutnya pada tahun 2016/2017. Selama dua tahun kepengurusan, beliau menjadi sekelompok orang yang mengedepankan kultur kekeluargaan yang ada di IFL Chapter Malang. Alasan saya mewawancarai beliau karena beliau salah satu dari pelopor juga dalam adanya Kultur kekeluargaan tersebut, dan beliau bergabung bersama IFL selama 2 periode.

## 4. Maharani Citra

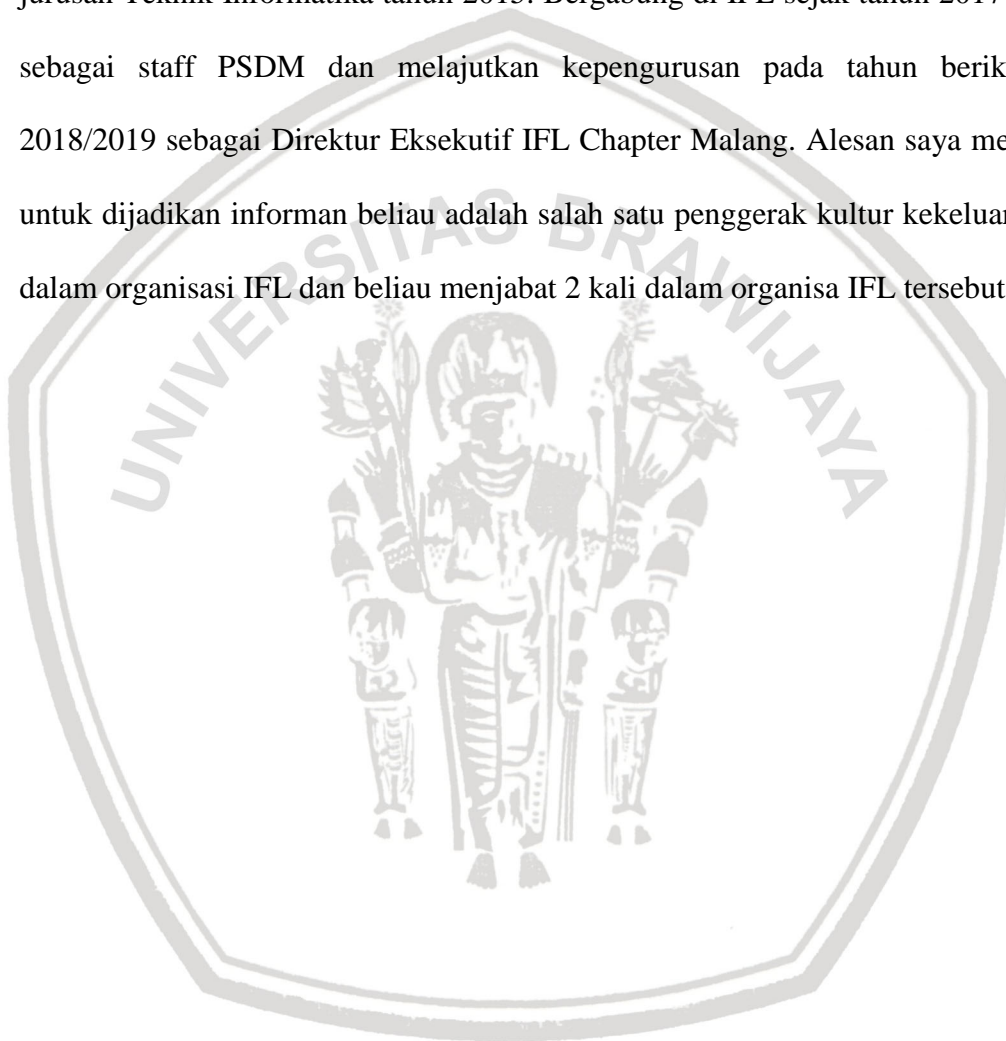
Citra Maharani merupakan mahasiswa dari Universitas Brawijaya Malang dengan jurusan ilmu manajemen tahun 2014. Awal bergabung di IFL pada kepengurusan 2016/2017 sebagai staff Danus dan melanjutkan kepengurusannya pada berikutnya 2017/2018 sebagai Direktur Danus. Bergabung di IFL selama 2 tahun di tahun pertama beliau mendapatkan award sebagai staff terbaik. Alasan



saya mewawancari beliau karena beliau mengerti betul dan merasakan kultur kekeluargaan dalam organisasi dan beliau juga menjabat 2 periode dalam kepengurusan IFL.

#### 5. Naufal Hilmi

Naufal Hilmi merupakan mahasiswa Universitas Brawijaya Malang dengan jurusan Teknik Informatika tahun 2015. Bergabung di IFL sejak tahun 2017-2018 sebagai staff PSDM dan melanjutkan kepengurusan pada tahun berikutnya 2018/2019 sebagai Direktur Eksekutif IFL Chapter Malang. Alasan saya memilih untuk dijadikan informan beliau adalah salah satu penggerak kultur kekeluarga di dalam organisasi IFL dan beliau menjabat 2 kali dalam organisa IFL tersebut.



## BAB V

### PEMBAHASAN DAN HASIL

#### 5.1 Interaksi Sosial dalam anggota *Indonesian Future Learders* (IFL)

Interaksi sosial sangat berguna untuk menelaah dan mempelajari banyak masalah di dalam masyarakat. Masalah-masalah yang terjadi tidak hanya di dalam kelompok besar seperti masyarakat tetapi masalah juga terjadi di kelompok kecil seperti organisasi maupun komunitas. (Soekanto, 2013:58) dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan bagaimana interaksi yang terjadi pada organisasi *Indonesian Future Leaders Chapter* Malang, dari awal kepengurusan ditahun 2014 sampai dengan 2018.

Awal kepengurusan yang terbentuk di 2014, interaksi antar anggota IFL secara garis besar belum terjadi interaksi secara menyeluruh. Anggota tidak saling mengenal satu sama lainnya. Hal ini dikarenakan interaksi yang terjadi hanya dilakukan pada anggota yang mempunyai latar belakang yang sama. Sebagai contoh, anggota A dahulunya bekerja di organisasi yang sama dengan anggota B maka interaksi yang terjadi hanya sebatas pada anggota yang sebelumnya pernah mengalami kerja di organisasi yang sama.

“Pada awal kepengurusan di IFL term 1, masih dalam tahap membangun tujuan-tujuannya sudah ada tapi pelaksanaannya belum jelas karena interaksi yang tidak dibangun dikepengurusan ini. Interaksi yang terbangun hanya sekedar teman yang dulunya kerja bareng dan ketika berteman dengan yang lain tidak saling kenal.”(Wawancara dengan Rizky Akbar pada hari Senin tanggal 23 Juli 2018).

Wawancara menunjukkan bahwa terdapat beberapa anggota yang hanya berinteraksi dengan sesama anggota yang pernah berada pada satu organisasi sebelumnya. Sehingga hampir seluruh anggota tidak saling mengenal satu sama lain

dikarenakan para anggota berasal dari organisasi yang berbeda-beda. Interaksi yang terjadi antara para anggota yang memiliki peran sebagai pimpinan dengan anggota yang berperan sebagai *staff* pun masih dinilai kurang. Hal itu terjadi karena pada awal kepengurusan terdapat perancangan program-program yang akan dijalankan sehingga menyebabkan kesibukkan oleh para pimpinan. Kejadian seperti ini mengakibatkan anggota terhambat untuk mengerjakan tugas-tugas di dalam organisasi untuk mencapai tujuan di program tersebut. Dengan situasi yang seperti ini membuat anggota tidak nyaman berada di organisasi.

“gue pribadi gue jarang main di term 1 karena masih ga jelas orangnya siapa aja dan belum kenal juga, gue dateng ifl itu pas lagi ada interview itu hari sabtu udah gue dan untuk nongkrong-nongkrong jarang bonding juga ga ada. Itu juga ga ada bonding-bonding yang kayak sekarang”(hasil wawancara dengan Rizky Akbar pada hari Senin tanggal 23 Juli 2018).

Akibat dari tujuan organisasi yang belum jelas dan tidak ada interaksi antar anggota secara keseluruhan membuat anggota tidak nyaman berada di organisasi. Fenomena ini tidak sesuai dengan dimensi *Sportmanship* dari OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) “tindakan seseorang yang mencirikan rasa toleransi ketidaknyamanan dan keluhan dalam pekerjaan organisasi”. Pada nyatanya anggota yang berada pada kepengurusan 2014/2015 tidak mentoleransikan ketidaknyamanan dan pada akhirnya anggota hanya hadir ketika ada interview untuk memperkerjakan orang lain.

Selanjutnya interaksi yang terjadi dikepengurusan tahun 2015/2016, peneliti melihat interaksi anggota memiliki kelompok-kelompok tertentu. Kelompok-kelompok itu tidak menjadi kendala bagi organisasi, meskipun anggota mempunyai kelompok-kelompok tetapi kinerja mereka tidak menurun, karena anggota mempunyai profesionalitas untuk bekerja di dalam organisasi.

“Awal dibangunnya interaksi di organisasi dimulai dari kegiatan makrab, karena di dalam makrab dijelaskan program-program IFL alumni serta jajaran-jajaran direksi dari kepengurusan tersebut, terdapat juga sharing mengenai organisasi. Anggota-anggota yang ada di organisasi memiliki kelompok-kelompok tergantung “nyaman” cerita ke siapa tetapi ketika terbentur dengan pekerjaan yang melibatkan keseluruhan anggota harus memiliki profesionalitas dalam bekerja.” (hasil wawancara dengan Fadlika Paron pada hari Rabu tanggal 13 Juni 2018)

Interaksi dibentuk ketika awal kegiatan organisasi seperti makrab (malam keakraban). Anggota akan memiliki ketertarikan tersendiri jika kegiatan ini memiliki kesan tersendiri bagi anggota maka hal ini akan berpengaruh ke pengurusan dalam satu tahun kedepannya. Makrab mempunyai agenda-agenda kegiatan seperti memperkenalkan pengurus-pengurus dalam organisasi, menjelaskan program-program yang ada di dalam organisasi, serta *games* untuk *Ice breaking* dalam acara makrab tersebut.

Menurut informan interaksi yang terjadi di kepengurusan ini terbagi menjadi kelompok-kelompok. Kelompok-kelompok yang dimaksud adalah ketika anggota merasa nyaman “curhat” dan mempunyai pemikiran yang sama. rasa nyaman dan pemikiran yang sama menjadikan anggota mempunyai kelompok-kelompok tertentu. Hal yang unik dari peristiwa ini ketika anggota menjadi kelompok-kelompok berdasarkan rasa nyaman dan pemikiran yang sama, tidak menurunkan kinerja dari anggota-anggota yang terdapat pada kelompok-kelompok tersebut. Anggota yang terbentur dalam program suka tidak suka harus mengerjakan tugas-tugas yang ada di dalam program. Sifat profesionalitas dalam kepengurusan ini terbangun atas dasar interaksi yang terjadi ketika makrab.

Kepengurusan 2015/2016 awal mulanya adanya kultur kekeluargaan, kultur kekeluargaan adalah kultur yang tidak tertulis. Kultur kekeluargaan bertujuan untuk anggota agar anggota di manasikani tidak hanya di pekerjaan. Di dalam kultur

kekeluargaan ada kegiatan-kegiatan di luar organisasi seperti nongkrong, futsal, dan nonton bioskop bareng. Kegiatan seperti ini bertujuan untuk mengakrabkan anggota, dari kultur ini anggota diharapkan mempunyai nilai-nilai kekeluargaan.

. “Sebenarnya sih bukan sombong, yang bikin kekeluargaan itu kita-kita juga. Di term 2 dari kamar waktu makrab gua sekamar 7 orang, nah 7 orang itu yang akhirnya ngebuka dan menjadi pemantik buat anak-anak lainnya. Awalnya si dari obrolan yang becanda akhirnya jadi diterapin beneran” (hasil wawancara dengan Surya Agung pada hari Rabu 13 Juni 2018).

Kultur kekeluargaan terbentuk dari 7 anggota yang menyadari bahwa kultur kekeluargaan penting untuk diterapkan, bermula dari “obrolan dan canda tawa”. Ketujuh anggota inilah yang mempunyai inisiasi untuk menerapkan kultur kekeluargaan dan membawa kultur ini ke anggota-anggota lainnya. Inisiasi dari ketujuh anggota ini sebanding lurus dengan dimensi OCB *Civic Virtue* “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan partisipasi dan peduli dengan kehidupan organisasi” dan *Courtesy* “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi.” Ketujuh anggota ini mempunyai tindakan partisipasi, kepedulian, dan pencegahan masalah. Ketujuh anggota ini menjadi penyalur ke anggota-anggota lainnya untuk melakukan hal yang sama dengannya. Nilai-nilai kekeluargaan yang diterapkan ini menimbulkan kesadaran anggota untuk bertanggung jawab dengan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

Berikutnya interaksi yang terjadi di kepengurusan 2016/2017. Pengelompokan di dalam organisasi tetap ada, sifat profesionalitas, dan ada beberapa orang yang menjadi pemantik untuk *sharing* masalah-masalah di dalam maupun di luar organisasi. Hal ini melanjutkan nilai-nilai kultur kekeluargaan yang sudah diterapkan pada kepengurusan sebelumnya.



“Kelompok-kelompok tetap ada tapi profesionalitasnya juga ada, ketika kerja tidak mengelompok. Ada beberapa orang yang memantik untuk menyelesaikan masalah bareng-bareng. Jadi interaksi yang terbentuk dari *sharing-sharing* masalah program dan masalah pribadi. Maka nilai kekeluargaannya akan terbentuk” (hasil wawancara dengan Surya Agung pada hari Rabu tanggal Juni 2018).

Menurut Agung selaku informan. Kultur kekeluargaan akan terbentuk dan berjalan secara maksimal ketika anggota-anggota di dalam organisasi terbuka akan masalah yang sedang di hadapi. Keterbukaan anggota membuat interaksi anggota semakin lancar melalui *sharing* program dan masalah pribadi. *Sharing* ini lah yang membuat anggota lain mencoba untuk bersama-sama menyelesaikan masalah. Masalah tidak hanya dipikul sendiri tetapi ketika ada masalah anggota lain ikut serta membantu menyelesaikan masalah tersebut. Hal ini sebanding lurus dengan dimensi OCB Altruisme “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan sukarela dalam membantu orang lain terkait dengan pekerjaan organisasi” dan *Courtesy* “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi”. Kedua dimensi ini melibatkan ke anggota untuk mempunyai peran lebih dalam kehidupan organisasi. Peran lebih untuk membantu menyelesaikan masalah orang lain dan mencegah masalah melalui *sharing-sharing* dinilai penting untuk kehidupan organisasi.

Interaksi yang terjadi di kepengurusan 2017-2018, pada awal kepengurusan ini kultur kekeluargaan masih diterapkan. Akan tetapi seiring dengan perjalanan waktu nilai-nilai kekeluargaan di salah artikan seperti

“Kekeluargaan malah menurun kan kinerja dari anggota karena kita ada kekeluargaan. Anggota merasa bahwa seakan-akan “menggampangkan” pekerjaan yang sudah diberikan. Hal ini membuat anggota tidak mengerjakan tugas secara maksimal. Hubungan antar darpatemen tidak terjalin baik karena masing-masing darpatemen sibuk akan urusannya masing-masing. Keterbukaan dari masing-masing individu juga tidak ada membuat masalah yang ada

diorganisasi tidak hanya terjadi di darpatemen saja tetapi malah meluas ke darpatemen-darpatemen lainnya. Tidak adanya keterbukaan ini mengakibatkan masalah yang terus-menerus” (hasil wawancara dengan Hilmy pada hari Rabu tanggal 30 Mei 2018).

Nilai-nilai kultur kekeluargaan di kepengurusan ini hilang. Seharusnya nilai-nilai kekeluargaan ini berdasarkan untuk meningkatkan kinerja dari anggota tetapi kenyataannya anggota menganggap kultur kekeluargaan seakan-akan “menggampangkan” sesuatu yang telah diberikan. Rasa “menggampangkan” ini membuat anggota tidak mengerjakan tugas-tugas organisasi dengan maksimal, anggota-anggota sibuk dengan kehidupan masing. Akhirnya terjadi masalah di dalam divisi yang membuat darpatemen dari divisi tersebut juga ikut terbawa masalah. Tidak adanya nilai-nilai kekeluargaan ini mengakibatkan keterbukaan antar anggota juga menghilang. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahpahaman terjadi kepada anggota dikepengurusan 2017-2018 yang menghilangkan nilai-nilai dari kultur kekeluargaan membuat dikepengurusan ini terjadi masalah.

“iya deket banget kan udah kenal sebelum masuk IFL. Nah akhirnya jadi ketika Arthur nya buat masalah gini gitu akhirnya farisnya juga jadi yaudahlah emang orangnya kaya gitu. Lah terus solusinya dimana gitu loh kalo misalkan arthurnya emang ga bisa menyelesaikan targetnya dengan baik, solusinya gimana gitu.. masa didiemin gitu aja?. Ya tapi realitanya tuh kemaren yaudah di biarin begitu aja. Akhirnya satu term,, anak-anak konsolidasi itu kaya hilang arah. Ga punya bapaknya nih, sosok manager konsolnya tuh ilang. Kaya akhirnya tuh bingung jadi kerjanya ya seadanya aja jadi kaya misalnya disuruh bonding ohiya bonding tapi sisanya dari itu ga ada” (hasil wawancara dengan Hilmy pada hari Rabu tanggal 30 Mei 2018).

Berdasarkan “temen” maka anggota lain tidak berani untuk menegur jika terjadinya kesalahan pada anggota lainnya. Masalah yang didiamkan mengakibatkan masalah yang ada semakin besar dan terlambat untuk dicegah. Hal yang terjadi ini tidak sebanding lurus dengan dimensi OCB *Courtesy* “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah

tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi” seharusnya anggota mempunyai inisiatif untuk mencegah masalah tersebut tetapi nyatanya tidak.

Awal kepengurusan IFL 2014-2015 adalah pembentukan dan membangun organisasi, interaksi terjadi hanya sesama anggota yang pernah berada dalam satu organisasi sebelumnya, hampir secara keseluruhan anggota tidak saling mengenal. Hal ini dikarenakan kesibukan dari pengurus untuk membentuk dan membangun organisasi. Kepengurusan berikutnya 2015-2016, kepengurusan ini awal dari dibangunnya kultur kekeluargaan. Kultur kekeluargaan mampu meningkatkan interaksi antar anggota seperti adanya kegiatan-kegiatan sendirinya yang diminta dari anggota seperti kumpul-kumpul, futsal, dan nonton film bareng. Selain kegiatan diluar ini anggota juga saling berinteraksi walaupun berkelompok-kelompok tetapi ketika melakukan pekerjaan di dalam organisasi mempunyai sifat profesinonalitas. Kemudian dipengurusan selanjutnya tahun 2016-2017 interaksi yang terjadi sama dengan kepengurusan sebelumnya, tetapi dikepengurusan ini *Sharing* antar anggota makin meningkat dan anggota tidak merasakan menghadapi masalah sendirian tetapi lebih menyelesaikannya dengan anggota lainnya. Kepengurusan 2017-2018 menurunnya kekeluargaan dalam kepengurusan ini diakibatkan karena anggota “menggampangkan” sesuatu dan tidak adanya keterbukaan satu sama lain, membuat masalah di kepengurusan ini menjadi meluas. Perkembangan dari interaksi yang terjadi pada kepengurusan 2014 sampai dengan 2018 memiliki intensitas yang tidak stabil naik turunnya interaksi yang terjadi dalam perkembangan ini, membuat interaksi yang ada di dalam organisasi IFL menimbulkan masalah-masalah. Walaupun dimensi-dimensi OCB (*courtesy*, *civic virtue*, dan *altruisme*) sudah terlihat dalam perkembangan ini tetapi tidak membuat

masalah-masalah yang ada di dalam organisasi terselesaikan. Dengan adanya kultur kekeluargaan bisa mengatasi masalah-masalah tersebut.

## 5.2 Penerapan Kultur kekeluargaan

Kultur kekeluargaan ialah budaya kerja kekeluargaan sebagai tindakan berbagi pendapat, kepercayaan, dan saling menghormati antar anggota di dalam organisasi menurut Thomson (Dalam Tito dan Anang). Kultur kekeluargaan adalah hal penting untuk diterapkan di dalam organisasi, karena kultur kekeluargaan mampu membuat anggota memiliki interaksi dan intensitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari anggota yang ada dalam organisasi. Hal ini juga diterapkan pada organisasi IFL, awal adanya kultur kekeluargaan diterapkan pada tahun kedua kepengurusan di tahun 2015/2016. Kultur kekeluargaan ini juga tidak ada dalam aturan organisasi sifatnya tidak tertulis. Penerapan terjadi ketika beberapa anggota dari kepengurusan 2016/2017 memiliki inisiasi untuk menerapkan kultur kekeluargaan. Beberapa anggota ini yang menjadi pelopor dan menerapkannya ke anggota lainnya. Awalnya dari sebuah bahan becandaan anggota ke anggota lainnya, dan akhirnya terbentuk kultur kekeluargaan yang diterapkan pada anggota IFL. Ada beberapa penerapan kultur kekeluargaan yaitu pembahasan mengenai kehidupan pribadi, agenda diluar organisasi, *reward* ketika anggota bekerja dengan baik, dan anggota di manusiakan bukan hanya dipekerjakan.

### 5.2.1 Pembahasan Mengenai Kehidupan Pribadi

Salah satu penerapan dari kultur kekeluargaan yaitu pembahasan mengenai kehidupan pribadi. Pembahasan mengenai kehidupan pribadi terjadi di dalam dan di luar organisasi, ketika di dalam organisasi ada agenda sebelum rapat dimulai dinamakan *check-in*. *Check in* ini berupa cerita (curhat) dan keluhan selama 7 hari



sebelum rapat. Anggota menceritakan 7 hari sebelumnya kegiatan-kegiatan apa saja yang sudah dilakukan.

“oh contohnya misalkan kita kelar rapat mungkin ada, kalo di ifl kan suka ada check in kan tuh misalkan bahas personal life jadi ketika emang udah kelar rapatnya, udah kelar ngomongin kerjaan disitu saat kita untuk ngedeketinnya tuh antar staff manager dan direktur nya mungkin ngebahas-bahas hal personalnya. Ngapain aja seminggu ini, dari hari sabtu misalnya ngapain aja. Biar kita lebih paham juga situasi dan kehidupannya mereka itu gimana. Mereka orangnya gimana juga kita jadi lebih tau, jadi paham juga lah best approach nya misalkan kalo ni orang lagi kenapa-kenapa gimana nih, apa dia perlu yang misalnya rada hati-hati kalo ngomong, maksudnya ni orang gampang tersinggung” (hasil wawancara dengan Hilmy pada hari Rabu tanggal 30 Mei 2018).

*Check in* menjadi suatu kegiatan yang bertujuan untuk dapat memahami lebih dalam mengenai kehidupan para anggota serta situasi yang sedang dihadapi. Pembahasan mengenai kehidupan anggota secara *personal* mampu menambahkan ikatan hubungan antara *staff*, *manager* dan direktur untuk dapat saling bertukar cerita maupun pikiran. Dengan adanya *check in* maka dapat melakukan pendekatan serta mampu memahami karakter dari para anggota.

Hal ini sesuai dengan dimensi *Courtesy* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi”. Pencegahan masalah dengan cara *check in* ini membuat anggota menjadi mengerti mengenai kehidupan dari anggota lainnya.

Pembahasan mengenai kehidupan pribadi juga terjadi di luar dari kegiatan organisasi. Pembahasan ini terjadi ketika anggota berkumpul-berkumpul (nongkrong) di suatu tempat. Berawal dari saling berbagi mengenai masalah dari masing-masing program sampai akhirnya ada beberapa orang yang menanyakan mengenai kehidupan yang akan datang (cita-cita).



“emir boban orang orang yang ngedorong kita untuk menyelesaikan bareng bareng. Itu yang bikin kekeluargaannya dapat banget kaya malem sering ngajakin nongkrong ngomongin cita cita ampe pernah gue nangis lagi nongkrong gara gara ngebahas orang tua. Padang juga , itu lo bayangin sampe hal kaya gitu” (hasil wawancara dengan Surya Agung pada hari Rabu tanggal 13 Juni 2018).

Berkumpul membahas kehidupan pribadi bersama antar beberapa anggota diluar kegiatan organisasi berguna untuk saling berbagi cerita serta bertukar pikiran diantara para anggota. Dengan adanya kegiatan berkumpul bersama tersebut dapat memberikan manfaat untuk anggota agar dapat saling memberikan saran serta nasihat dari sesama anggota. Topik pembicaraan yang dilakukan diantaranya ialah mengenai cita-cita sampai ke topik yang lebih sensitif yaitu keluarga atau orang tua. Hal tersebut dapat mengembangkan kepribadian diri serta membangun karakter agar menjadi pribadi yang lebih baik dan juga meningkatkan hubungan yang terjalin dari para anggota agar semakin erat.

Pembahasan yang dilakukan di luar dari kegiatan organisasi ini sesuai dengan dimensi *Altruisme* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan sukarela dalam membantu orang lain terkait dengan pekerjaan organisasi” dan dimensi *Courtesy* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi”. Pembahasan mengenai kehidupan pribadi ternyata mencirikan tindakan sukarela membantu masalah anggota lain dan tindakan inisiasi pencegahan masalah.

Perkembangan pembahasan mengenai kehidupan pribadi, pada kepengurusan 2014/2015 awalnya dari kepengurusan IFL, di dalam organisasi pengurus memiliki kesibukan membangun program-program yang ada di

organisasi, dan akhirnya pengurus tidak ada waktu untuk menerapkan pembahasan mengenai kehidupan pribadi di dalam maupun di luar organisasi.

Kemudian di kepengurusan 2015/2016 awal diterapkan pembahasan mengenai kehidupan pribadi. Pada awalnya pembahasan mengenai kehidupan pribadi terjadi dari bersenda gurau hingga *sharing* masalah yang ada di dalam program dan lebih mendalam lagi membahas kehidupan pribadi seperti cita-cita, masalah orang tua, dan meningkatkan kemampuan diri dari anggota.

Topik pembahasan mengenai cita-cita mampu meningkatkan kemampuan diri dan memperluas pandangan mengenai kehidupan selanjutnya. Setiap anggota dapat saling berbagi dengan menceritakan pengalaman pribadi maupun memberikan pedoman atau arahan yang bermanfaat untuk kehidupan selanjutnya.

Berikutnya kepengurusan 2016-2017, di dalam kepengurusan ini juga diterapkan pembahasan mengenai kehidupan pribadi. Pembahasan kehidupan pribadi di dalam kepengurusan ini *sharing* masalah yang ada di dalam program dan keluhan-keluhan dari dalam maupun dari luar organisasi. Akan tetapi hilangnya pembahasan mengenai kehidupan pribadi seperti orang tua, cita-cita dan meningkatkan kemampuan diri dari anggota.

“ga begitu ya paling anak anak itu juga dulu tuh ye gue ngebayanginnya kita nongkrong kaya gini setiap nongkrong ada yang diomongin dan ga bercanda omongan serius itu yang beda nya dari term kita. Gue waktu itu udh ngomong sm idan, kita ga ada bahan omongan bercanda mulu kerjaannya . kapan kapan omongin serius lah dan itu susah untuk diterapin” (hasil wawancara dengan Surya Agung pada hari Rabu tanggal 18 Juni 2018).

Kepengurusan 2016-2017, pembahasan mengenai kehidupan pribadi dari para anggota sudah mulai berkurang atau sudah tidak lagi diterapkan saat sedang berkumpul bersama. Dibandingkan membahas mengenai kehidupan pribadi atau

topik pembahasan yang lebih bermutu, para anggota lebih banyak bersenda gurau sehingga tidak memberikan manfaat pada saat sedang berkumpul.

Selanjutnya kepengurusan 2017-2018, pembahasan seperti sharing, pembahasan mengenai kehidupan pribadi ,dan keluhan-keluhan di dalam program tidak ada. Karena para tidak peduli dengan kehidupan organisasi dan tidak ada keinginan untuk meningkatkan kemampuan diri dari masing-masing anggota.

“sebenarnya kepedulian terhadap organisasi dan *self development* itu tidak ada. Mungkin dia ngerjain proker itu karena disuruh aja bukan karena kemauan mereka dan masuk IFL itu sebenarnya anak-anak yang mau berubah dan mengembangkan kapasitas anak-anak muda. Harusnya mereka bisa mencari fokusnya IFL itu gimana. Tapi yang aku liat anak anak yang masuk IFL itu salah pengertian., malah ada anak IFL yang masuk IFL karena ngalamnya aja dikira IFL itu EO” (hasil wawancara dengan Hilmy pada hari Rabu tanggal 30 Mei 2018).

Pada kepengurusan 2017-2018, masih banyak anggota yang salah mengartikan keikutsertaannya pada organisasi IFL. Kesalahpahaman yang terjadi menimbulkan sikap tidak peduli atau tidak acuh para anggota pada kehidupan organisasi. Tidak adanya kemauan yang timbul dari diri sendiri untuk berkontribusi menyebabkan tidak adanya manfaat yang diperoleh dari kehidupan berorganisasi. Kepedulian dan kontribusi yang minim mengakibatkan anggota tidak ingin meningkatkan kemampuan dirinya melalui pembahasan mengenai kehidupan pribadi yang bermutu, seperti membahas cita-cita dan kehidupan pribadi lainnya.

Jika dilihat dari dimensi *Civic Virtue* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan partisipasi dan kepedulian dengan kehidupan organisasi” yang seharusnya anggota memiliki tindakan partisipasi dan kepedulian di organisasi, tetapi nyatanya dikepengurusan ini anggota tidak memiliki tindakan partisipasi dan kepedulian sesama anggota.

Pembahasan mengenai kehidupan pribadi pada awal kepengurusan 2014-2015 tidak adanya berbagi cerita mengenai masalah di program, tidak adanya pembahasan mengenai cita-cita dan meningkatkan kemampuan diri dari masing anggota. Hal ini terjadi karena pada kepengurusan ini para pengurus memiliki kesibukan untuk membangun organisasi. Lain halnya yang terjadi di kepengurusan berikutnya 2015-2016, dikepengurusan ini awal dari penerapan pembahasan mengenai kehidupan pribadi berawal dari kumpul bersama dan bersenda gurau. Semakin meningkatnya intensitas berkumpul beberapa orang dari kepengurusan ini memancing pembahasan-pembahasan yang bermutu seperti cita-cita dan meningkatkan kemampuan diri dari anggota tersebut.

Kepengurusan selanjutnya 2016-2017. Terjadi kesamaan pada pembahasan mengenai kehidupan pribadi. Tetapi pada kepengurusan ini hilangnya pembahasan yang bermutu, dikarenakan setiap kumpul bersama anggota hanyalah bersenda gurau dan tidak ada anggota yang membuka pembahasan seperti di kepengurusan sebelumnya. Penurunan pembahasan mengenai kehidupan pribadi terjadi di kepengurusan 2017-2018. Tidak adanya kontribusi dan kepedulian dari anggota untuk organisasi membuat anggota tidak membahas kehidupan pribadinya di kepengurusan ini. Anggota juga tidak memberikan solusi terhadap anggota yang sedang kesulitan di program serta tidak adanya *sharing* masalah di program dan kehidupan pribadi.

### **5.2.2 Agenda Di luar Organisasi**

Penerapan kultur kekeluargaan dengan cara agenda di luar organisasi seperti kumpul bersama diluar kegiatan organisasi, kegiatan olahraga (futsal, badminton, dan berenang), bonding, menonton film di bioskop, dan kegiatan bersenang-senang

(karaoke). Kegiatan-kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan intensitas bertemu para anggota dan menjadi kegiatan hiburan untuk anggota organisasi. Anggota tidak hanya disibukkan dengan kegiatan-kegiatan yang ada di dalam organisasi melainkan ada agenda di luar organisasi yang menjadi penyeimbang antara pekerjaan organisasi dan hiburan. Sehingga adanya agenda di luar organisasi dapat menghilangkan kejenuhan dalam mengerjakan pekerjaan organisasi dan dapat meningkatkan kinerja setiap anggota.

Pada kepengurusan 2014/2015 tidak memiliki agenda di luar organisasi dikarenakan para pengurus memiliki kesibukan membangun organisasi. Sehingga tidak ada waktu untuk menerapkan kegiatan-kegiatan di luar organisasi seperti kumpul bersama, kegiatan olahraga (futsal, badminton, berenang) dan kegiatan hiburan (nonton film bareng, karaoke).

Agenda di luar organisasi diawali pada kepengurusan 2015-2016 dimana para pengurus tidak memiliki kesibukan untuk membangun organisasi sehingga para pengurus menerapkan agenda di luar organisasi seperti kegiatan olahraga (futsal, badminton dan berenang), karaoke, dan kumpul bersama bersenda gurau diluar dari organisasi.

“Agenda diluar organisasi seperti kegiatan olahraga, karaoke, dan nongkrong. Di dalam nongkrong isinya tidak hanya bercanda-canda tetapi ketika nongkrong ada masalah di suatu program yang tidak bisa di selesaikan dengan sendirinya maka dibahas ketika nongkrong. Jadi hasil dari nongkrong tersebut mendapatkan solusi dan saran untuk masalah tersebut” (hasil wawancara dengan Fadlika Paron pada hari Rabu tanggal 13 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dari informan pada kepengurusan 2015-2016, agenda di luar organisasi tidak hanya untuk bersenang-senang. Akan tetapi pada kegiatan kumpul bersama dapat membahas permasalahan yang sedang dihadapi dan



mencari solusi bersama. Selain itu kegiatan diluar organisasi mampu mempererat hubungan antar anggota.

Kegiatan di luar organisasi seperti ini sesuai dengan dimensi *Civic Virtue* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan partisipasi dan peduli dengan kehidupan organisasi” dan sesuai dengan dimensi *Courtesy* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi”. Dimensi-dimensi ini menjelaskan bahwa anggota di dalam organisasi memiliki nilai partisipasi dan kepedulian serta pencegahan masalah. kegiatan di luar organisasi dapat diartikan peduli dengan kehidupan organisasi dan dapat mencegah masalah sebelum masalah tersebut terjadi.

Kemudian pada kepengurusan 2016-2017, agenda di luar organisasi sama seperti kepengurusan sebelumnya tetapi pada kepengurusan ini di dalam kumpul bersama tidak ada membahas cita-cita dan saling berbagi cara meningkatkan kemampuan dari setiap anggota. Hal ini memperlihatkan pada kepengurusan ini agenda di luar organisasi hanya menjadi kegiatan hiburan saja tetapi tidak menjadi penyeimbang antara pekerjaan dan hiburan.

Kepengurusan 2017-2018, terdapat agenda di luar organisasi seperti nonton film bersama, karaoke dan futsal. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat menjalin silaturahmi antar anggota sehingga dapat memperkuat rasa kekeluargaan.

“Agenda-agenda di luar organisasi seperti nonton film, kareoke, dan futsal. Bertujuan untuk meningkatkan intensitas bertemu antar anggota. Jadi organisasi tidak hanya membahas mengenai kerjaan organisasi saja tetapi ada agenda-agenda yang menghibur” (hasil wawancara dengan Hilmy pada hari Rabu tanggal 30 Mei 2018).

Menurut wawancara yang telah dilakukan pada informan, agenda di luar organisasi dapat menimbulkan rasa nyaman dan rasa kekeluargaan dalam organisasi. Rasa nyaman dan rasa kekeluargaan ini timbul dari intensitas bertemu antar anggota dimulai dari kegiatan seperti nonton film bareng, karaoke, dan futsal.

Kegiatan di luar organisasi pada kepengurusan ini serupa dengan dimensi *Conscientiousness* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan pada prioritas kehadiran, penggunaan waktu kerja dan kepatuhan terhadap berbagai aturan dimana melampaui standar minimum”. Agenda di luar organisasi ini dapat meningkatkan kehadiran dari anggota dan penggunaan waktu kerja. Akan tetapi tidak serupa dengan kepatuhan terhadap berbagai aturan dimana melampaui standar minimum.

Perkembangan yang terjadi dari awal kepengurusan 2014-2015 hingga kepengurusan 2017-2018. Pada awal kepengurusan IFL 2014-2015 tidak adanya kegiatan di luar organisasi dikarenakan pengurus memiliki kesibukan dalam membangun organisasi. Peningkatan terjadi di kepengurusan berikutnya 2015-2016, adanya kegiatan di luar organisasi seperti kegiatan olahraga (futsal, badminton, dan berenang), karaoke, dan kumpul bersama. Dalam kepengurusan ini kegiatan kumpul bersama di luar dari kegiatan organisasi. Anggota dapat membahas dan bertukar pikiran mengenai masalah yang ada di program serta dapat meningkatkan kemampuan diri dari anggota dengan cara membahas kehidupan pribadi seperti cita-cita dan kehidupan yang akan datang.

Selanjutnya dalam kepengurusan 2016-2017 agenda di luar organisasi sama dengan kepengurusan sebelumnya. Akan tetapi di kepengurusan ini kegiatan kumpul bareng tidak ada pembahasan mengenai kehidupan pribadi. Hal ini menjadi kegiatan kumpul bareng hanya dijadikan hiburan saja. pada kepengurusan

berikutnya 2017-2018 agenda di luar organisasi seperti nonton film bareng, karaoke dan futsal dapat meningkatkan intensitas bertemu antar anggota. Sehingga perkembangan agenda di luar organisasi dari awal hingga akhir mengalami peningkatan. Peningkatan bermula dari kepengurusan 2015-2016 kemudian di kepengurusan 2016-2017 sedikit kemunduran karena tidak adanya pembahasan mengenai kehidupan pribadi dalam kegiatan kumpul bersama. Pada kepengurusan 2017-2018 agenda di luar organisasi mampu meningkatkan intensitas bertemu antar anggota.

### **5.2.3 Bentuk apresiasi di luar ranah kerja**

Anggota dimanusiakan bukan hanya dipekerjakan yaitu menjadikan anggota bukan hanya sebagai individu yang menjalankan tugas untuk kepentingan organisasi, namun juga sebagai individu yang menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai tujuan sehingga anggota-anggota diperlakukan dengan baik. Para anggota diperlakukan secara adil dan tidak ada perbedaan dalam memperlakukan anggota satu dengan anggota lainnya. Terdapat beberapa kegiatan yang dilakukan pada organisasi untuk para anggota agar anggota tidak hanya merasa sebagai pekerja saja. Salah satu kegiatan yang dilakukan seperti pembahasan mengenai kehidupan pribadi dari anggota. Kegiatan tersebut dapat mengenal anggota lebih dalam dan anggota merasa dihargai bukan hanya sebagai pekerja.

Kepengurusan awal organisasi ifl yaitu pada 2014/2015 tidak terlalu memikirkan hal memanusiakan anggota dengan mengapresiasi hasil kerja sebagai hal penting yang menjadi bagian dari organisasi untuk para anggota. Kepengurusan awal pada organisasi IFL masih belum menerapkan pemberian apresiasi untuk anggota yang telah melakukan tugas dengan baik dan sesuai.

Pada kepengurusan 2015/2016 baru mulai merasakan keresahan karena para anggota merasa hanya sekedar melakukan tugas sebagai pekerja di organisasi IFL. Keresahan tersebut dirasakan karena pada saat anggota melakukan tugas organisasi, tidak adanya apresiasi yang diberikan kepada para anggota atas pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut mampu mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh anggota pada saat mengerjakan tugas yang diberikan.

“Kultur kekeluargaan bertujuan untuk memanusiakan manusia bukan hanya dipekerjakan. Kultur ini dibuka pada saat kepengurusan ketiga. Keresahan yang muncul ketika anggota-anggota IFL hanya sekedar mengerjakan tugas dalam organisasi” (hasil wawancara dengan Surya Agung pada hari Rabu tanggal 13 Juni 2018).

Tidak adanya apresiasi atas hasil kerja yang dilakukan, menyebabkan keresahan yang dirasakan oleh para anggota. Para anggota merasa bahwa menjadi bagian dari organisasi IFL hanya sekedar menjalankan tugas tanpa adanya apresiasi atas hasil yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan dimensi *Sportmanship* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan rasa toleransi ketidaknyaman dan keluhan dalam pekerjaan organisasi”. Keresahan yang muncul menjadi rasa toleransi ketidaknyaman anggota, anggota hanya dipekerjakan di dalam organisasi menjadi keluhan. Dari kedua hal ini menimbulkan anggota dimanusiakan tidak hanya dipekerjakan.

Oleh sebab itu, mengapresiasi hasil kerja yang telah dilakukan oleh anggota menjadi hal penting yang dilakukan. Bentuk apresiasi yang dilakukan oleh organisasi IFL diberikan melalui suatu penghargaan kepada anggotanya yang disebut reward. Reward yang dimaksud ketika anggota bekerja baik anggota tersebut akan mendapat penghargaan. Terdapat beragam jenis penghargaan seperti best staff, best manager, best program, dll. Bentuk reward tersebut tidak hanya

berlaku pada kepengurusan inti tetapi juga berlaku bagi *volunteer* yang mengikuti program kerja IFL. Penghargaan ini dilakukan pada setiap 4 *quarter meeting* dan di akhir masa kerja dalam satu tahun kepengurusan. Kegiatan ini termasuk ke dalam kegiatan di dalam organisasi.

Mengapresiasikan hasil kerja pada setiap anggota sesuai dengan tugas yang diberikan pada masing-masing anggota dengan adil, dapat membuat para anggota merasa dihargai dan juga mampu meningkatkan kinerja dari para anggota agar dapat berkerja dengan maksimal. Sehingga para anggota merasa bukan hanya sebagai pekerja saja di organisasi IFL, tapi juga sebagai bagian dari organisasi IFL.

Mengapresiasikan hasil kerja menjadi salah satu bentuk memanusiakan pekerja pada organisasi IFL. Mengapresiasikan hasil kerja juga diterapkan pada kepengurusan selanjutnya yaitu 2016/2017 dan 2017/2018. Apresiasi dilakukan kepada anggota yang menjabat sebagai *staff* karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Apresiasi diberikan oleh *manager* dan juga direktur agar *staff* merasa dihargai dan dipandang bukan hanya sebagai pekerja. Sehingga *manager* dan direktur juga mengakui pekerjaan yang dilakukan oleh *staff* pada organisasi dalam menjalankan tugas merupakan hal penting untuk mencapai satu tujuan dari organisasi itu sendiri.

Bentuk apresiasi atau reward telah menjadi kegiatan organisasi yang dilakukan dari tahun ke tahun, namun pada kepengurusan 2016-2017 terdapat bentuk *reward* lain yang terjadi pada saat kepengurusan.

“Reward untuk tidak membanding-bandingkan pekerjaan dari anggota a dan b itu adalah salah satu bentuk reward yang paling kecil. Dengan hal ini meminimalisir kecemburuan antar anggota” (hasil wawancara dengan Citra pada hari Senin tanggal 28 Mei 2018)



*Reward* sederhana yang terjadi pada kepengurusan 2016-2017 ialah tidak membanding-bandingkan pekerjaan yang dilakukan diantara para anggota. Hal tersebut sebagai bentuk apresiasi kepada anggota karena telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan. Sehingga para anggota memiliki tugas masing-masing dan tidak adanya perbandingan antara pekerjaan anggota satu dengan anggota lainnya yang bisa menimbulkan dampak negatif.

Dengan adanya kegiatan *reward* ini, maka sesuai dengan dimensi *Courtesy* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi”. Dari tidak membanding-bandingkan anggota satu dengan anggota lainnya dapat mencegah permasalahan dan menghindari perselisihan antara anggota yang dapat menimbulkan dampak negatif yang berpengaruh pada kegiatan organisasi.

Dari kepengurusan awal yaitu 2014/2016 sampai dengan kepengurusan pada 2017/2018, perkembangan dalam mengapresiasi anggota sebagai bentuk memanusikan anggota bukan hanya memperkerjakan anggota meningkat dan menjadi lebih baik. Pada awal kepengurusan belum terlalu menjadikan hal tersebut sebagai hal penting yang harus dilakukan. Lalu pada kepengurusan selanjutnya yaitu 2015/2016, mengapresiasi hasil kerja dari anggota mulai diterapkan dikarenakan keresahan yang dirasakan oleh para anggota. Hal tersebut terus dilakukan sampai dengan kepengurusan 2017/2018, sehingga para anggota merasa lebih dihargai dan menjadikan acuan dari para anggota untuk terus berkerja lebih baik dari sebelumnya. Penerapan kultur kekeluargaan di dalam organisasi IFL dari tahun 2014 sampai dengan 2018 menunjukkan peningkatan pada apresiasi hasil

kerja yang dilakukan oleh anggota. Mengapreasikan hasil kerja dari anggota memiliki tujuan yang selaras dengan penerapan kultur kekeluargaan.

### 5.3 Tujuan Penerapan Kultur kekeluargaan

Penerapan kultur kekeluargaan di dalam organisasi IFL memiliki tujuan diantara memperkuat interaksi antar anggota yang berbeda divisi, meningkatkan kinerja dari anggota, menghindari konflik antar anggota, dan memperkecil jarak antar anggota yang berlainan divisi. Organisasi IFL merupakan suatu organisasi yang terbentuk dari beberapa divisi yang memiliki peranan penting pada organisasi. Terdapat beberapa divisi dalam organisasi IFL yaitu divisi PSDM, divisi Komker, divisi DPP dan divisi PDD. Dari setiap divisi tersebut terdiri dari beberapa anggota yang menjabat sebagai *staff*, *manager* dan direktur. Penerapan kultur kekeluargaan dilakukan untuk memperkuat interaksi antar anggota yang berbeda divisi memiliki tujuan agar para anggota dapat saling mengenal anggota organisasi IFL secara keseluruhan bukan hanya dari divisi yang sama, melainkan anggota-anggota yang berada pada divisi lain. Selain itu, dengan diterapkannya kultur kekeluargaan dapat meningkatkan kinerja dari anggota agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan pekerjaannya. Meningkatkan kinerja pada anggota merupakan hal penting dalam organisasi untuk melakukan tugas yang ada dalam mencapai suatu tujuan untuk kepentingan dari organisasi.

Adanya kultur kekeluargaan pada organisasi dapat menghindari konflik yang sekiranya dapat terjadi diantara anggota. Konflik yang terjadi dapat berupa konflik di dalam maupun konflik di luar organisasi. Sehingga dengan diterapkannya kultur kekeluargaan, dapat menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi tanpa adanya konflik diantara anggota yang terlibat. Tujuan selanjutnya dari penerapan

kultur kekeluargaan ialah memperkecil jarak antar anggota yang berlainan divisi. Interaksi dan komunikasi yang terjalin diantara para anggota yang berada pada divisi yang berbeda, dapat mempermudah dalam menjalankan tugas pada organisasi. Selain itu dapat membangun hubungan antar anggota pada divisi sehingga tidak ada perbedaan antara divisi yang satu dengan divisi lainnya.

### 5.3.1 Memperkuat Interaksi antar Anggota yang Berbeda Divisi

Salah satu tujuan dari penerapan kultur kekeluargaan ialah memperkuat interaksi antar anggota yang berbeda divisi. Interaksi yang terjadi diantara seluruh anggota pada organisasi IFL tanpa membedakan asal divisi memiliki manfaat untuk organisasi IFL sendiri yaitu membangun hubungan diantara seluruh anggota serta menyatukan seluruh anggota yang berasal dari divisi yang berbeda-beda.

Penerapan kultur kekeluargaan pada organisasi dapat membangun suatu hubungan antara seluruh anggota dari seluruh divisi dan menciptakan organisasi yang tidak terpecah belah dan seluruh anggota saling bersatu. Sehingga seluruh anggota dapat saling berkerja sama dan membantu satu sama lain meskipun anggota tersebut bukan dari divisi yang sama. Interaksi pada keseluruhan anggota dilakukan bukan hanya pada anggota yang memiliki jabatan yang sama, namun keseluruhan anggota yang memiliki peran sebagai *staff*, *manager* maupun direktur.

“Keadaan dinamis ketika anggota merasa bosan dan malas tergantung dari atasannya yang bisa mencairkan suasana agar anggotanya kembali bersemangat mengerjakan tugas-tugas organisasi. Pentingnya sharing dalam meningkatkan interaksi antar anggota sifatnya membangun karakter dari masing-masing anggota” (hasil wawancara dengan Fadlika Paron pada hari Rabu tanggal 13 Juli 2018).

Ketika seluruh anggota saling berinteraksi maka dapat menciptakan hubungan atau kedekatan diantara seluruh anggota. Berbagai kegiatan dapat

dilakukan untuk menciptakan interaksi antar anggota. Salah satunya ialah interaksi yang terjalin diantara atasan dan bawahan pada divisi yang sama maupun berbeda dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada pada organisasi. Agar bawahan tidak merasa bosan dan malas dalam menjalankan tugas-tugas yang ada pada organisasi, maka atasan perlu melakukan pendekatan dengan bawahan agar bersemangat dan berkerja dengan baik. Karena keberhasilan tugas dalam mencapai tujuannya bukan hanya dilakukan oleh atasan saja, namun keseluruhan anggota yang saling bekerja sama. Selain itu, dengan adanya interaksi didalam organisasi, dapat membangun karakter dari anggota untuk pengembangan kualitas diri yang lebih baik.

“Sharing masalah-masalah yang ada di program dibutuhkan untuk mencari solusi dan saran untuk program tersebut. hal ini memperkuat interaksi antar anggota yang berlainan divisi meningkat” (hasil wawancara dengan Citra pada hari Senin tanggal 28 Mei 2018).

Interaksi juga terjadi ketika mengalami kendala atau permasalahan dalam menjalankan tugas yang ada pada organisasi. Dibutuhkan *sharing* untuk mendapatkan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Solusi yang ada berasal dari berbagai saran dari para anggota yang berada pada divisi yang sama maupun divisi yang berbeda agar saling membantu dan berkerja sama.

“Adanya kegiatan-kegiatan diluar organisasi seperti nongkrong, bonding, futsal, dan karoake yang membuat interaksi yang terbangun tidak hanya dalam organisasi saja.” (hasil wawancara dengan Fadlika Paron pada hari Rabu tanggal 13 Juni 2018).

Pada organisasi bukan hanya sekedar bersama untuk menjalankan tugas-tugas, namun juga terdapat kegiatan bersama diluar organisasi yang menciptakan interaksi pada seluruh anggota. Interaksi dibangun dengan melakukan kegiatan seperti berkumpul bersama, *bonding*, futsal dan juga karoake. Kegiatan tersebut

merupakan hiburan yang memiliki tujuan untuk mempererat hubungan antara seluruh organisasi dari divisi yang berbeda-beda agar saling mengenal satu sama lain dan mempermudah dalam melakukan pendekatan diantara seluruh anggota. Dengan kedekatan yang terjalin diantara seluruh anggota, dapat mempermudah dalam organisasi agar sejalan dalam mencapai tujuan yang sama.

Hal ini sesuai dengan dimensi *Altruisme* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan sukarela dalam membantu orang lain terkait dengan pekerjaan organisasi” sharing dan kegiatan diluar dari organisasi merupakan tindakan sukarela terkait membantu pekerjaan organisasi.

### **5.3.2 Meningkatkan Kinerja dari Anggota**

Kinerja pada anggota berdampak pada kualitas yang dimiliki dari organisasi. Meningkatkan kinerja dari anggota merupakan hal penting untuk keberhasilan organisasi dalam menjalankan *program* untuk mencapai tujuan yang sesuai. Dengan meningkatkan kinerja atau kompetensi dari anggota dapat meningkatkan produktifitas anggota pada organisasi dan menciptakan hasil kerja yang baik. Hasil kerja yang baik akan berdampak pada kesehatan organisasi dalam pengembangannya. Dalam pengembangannya jika semakin lama semakin kecil masalahnya, maka tingkat kesehatan yang ada di dalam organisasi cukup baik.

“Berkontribusi dalam program-program harus sepenuhnya karena dari yang kita kerjakan dari awal program sampai akhir program tidaklah sedikit misalkan mengerjakannya setengah-setengah hasil yang di dapat juga setengah dan bagaimna kita mengambil pelajar dari program-program bukannya program yang memberikan kita pelajar. Hal ini meningkatkan kinerja dari anggota” (hasil wawancara dengan Citra pada hari Senin tanggal 28 Mei 2018).

Meningkatkan kinerja para anggota di mulai dari anggota memahami bagaimana tugas-tugas yang ada dan kontribusi yang diberikan oleh anggota dalam



menjalankan tugas tersebut. Jika anggota mengerjakannya dengan tidak maksimal maka hasilnya serupa dengan usahanya. Maka dari itu anggota yang berada di dalam organisasi harus dapat memahami dengan baik mengenai tugas-tugas yang diberikan agar dapat memaksimalkan usaha memberikan hasil yang baik. Terdapat banyak pelajaran dan pengalaman yang diperoleh ketika menjalankan tugas-tugas pada organisasi. Pelajaran dan pengalaman yang dihasilkan menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja dari anggota.

Berkontribusi dalam organisasi sesuai dengan dimensi *Civic virtue* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan partisipasi dan peduli dengan kehidupan organisasi”. Kontribusi yang diberikan oleh anggota untuk organisasi merupakan bentuk kepedulian dari anggota, agar organisasi dapat menjalankan *program* dengan sesuai dan meningkatkan kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik.

Meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas pada organisasi dapat dilakukan dengan memiliki kesadaran dalam mengetahui bagaimana menjalankan *program* dan cara yang dilakukan untuk menjalankan *program* tersebut. Salah satu hal yang dapat dilakukan ialah dengan menanyakan hal tersebut kepada alumni-alumni pada kepengurusan sebelumnya. Sehingga antara anggota dan alumni dapat saling berbagi pengalaman dan terdapat pelajaran yang dapat diambil. Pengalaman yang dimiliki alumni dapat menjadi sumber acuan untuk para anggota agar dapat meningkatkan kualitas dalam *program* yang dijalankan.

“Kesadaran ingin mengetahui bagaimana menjalankan program dan cara-caranya melalui nongkrong dengan alumni-alumni yang sebelumnya menjalankan program-program tersebut” (hasil wawancara dengan Surya Agung pada hari Rabu tanggal 30 Mei 2018).

Hal ini dapat dilakukan dengan cara berbagi pengalaman dengan alumni bagaimana menjalankan *program*, kendala-kendala, dan hasil dari *program*. Dari berbagi pengalaman ini anggota dapat meminimalisir kendala-kendala yang sebelumnya pernah terjadi.

Kesadaran dan berbagi pengalaman dengan alumni sesuai dengan dimensi *Conscientiousness* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan pada prioritas kehadiran, penggunaan waktu kerja dan kepatuhan terhadap berbagai aturan dimana melampaui standar minimum” dan sesuai dengan dimensi *Courtesy* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan tindakan inisiasi pencegahan masalah sebelum masalah tersebut terjadi terkait dengan pekerjaan organisasi”. Kesadaran yang muncul dengan berpartisipasi dalam organisasi dengan memprioritaskan organisasi dan berupaya untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal. Berbagi pengalaman dengan alumni juga menjadi salah satu bukti yang mencirikan anggota tersebut memiliki keinginan untuk belajar dari pengalaman para alumni.

Hal tersebut juga dilakukan untuk mencegah masalah yang terjadi pada organisasi dengan mencari tahu mengenai permasalahan dan mempelajari solusi yang dilakukan oleh alumni dalam menyelesaikan permasalahan untuk menjadi perbekalan para anggota dalam menjalankan *program*.

### **5.3.3 Menghindari Konflik Antar Anggota**

Berdasarkan hasil lapangan, peneliti menemukan beberapa konflik yang terjadi pada Organisasi IFL. Konflik yang terjadi di IFL berupa kurangnya interaksi antar anggota secara keseluruhan, akibat dari kondisi tersebut menciptakan kesalahpahaman antar anggota. Contoh akibat dari konflik tersebut berpengaruh langsung pada kinerja anggota IFL dalam salah satu event yang diselenggarakan

oleh IFL yaitu Ngalam Youthphoria. Dimana pada event tersebut banyak anggota yang tidak bekerja secara aktif dan rapat yang rutin dilakukan hanya dihadiri oleh beberapa anggota saja.

“Kalau denger dari Lucky pesimisnya itu dibuat dari ceng-cengan bermula awalnya di ceng-cengin sama tahun kemaren gak usah ada ngalam tahun depan, keluar duit banyak banget, duitnya dari mana. Sebenarnya dari situ mulai minder anak-anak nya dan direksinya. Mungkin mereka sadar kalau gak mungkin jg nyari duit 80 juta atau 100 juta untuk jalanin ngalam. Jadi citranya udah gak yakin dengan target uang segitu jadi dia gak pede jadi yaudah. Bisa dilihat dari direktornya gak yakin turun ke managernya males malesan. Karena yang kelihatan peduli dengan acara Cuma kapelnya aja. Kenapa bisa begitu karena pas lagi danusan yang datang pertama dan juga rapat juga begitu. 2 jam kemudian anak-anak baru datang.” (hasil wawancara dengan Hilmy pada hari Rabu tanggal 30 Mei 2018)

Organisasi IFL memiliki struktur hierarki organisasi yang terstruktur, dimana bentuk kepengurusan yang ada dimulai dari jajaran teratas sampai jajaran terbawah. Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik berawal dari kurangnya interaksi antar jajaran atas yaitu direksi. Terlihat dengan sikap pesimis yang diberikan oleh Direktur Danus ketika menyinggung dana dari acara Ngalam Youthphoria sehingga kepesimisan yang terjadi menyebar sampai ke anggota dan pada akhirnya anggota tidak memiliki rasa semangat untuk menjalankan program tersebut.

Konflik yang terjadi diantara anggota dapat saja terjadi karena kesalahpahaman dan dapat menciptakan perselisihan antara anggota satu dan anggota lainnya. Penerapan kurtur kekeluargaan bertujuan untuk menghindari konflik antar anggota agar tidak terdapat konflik yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja dari anggota atau bahkan menurunnya kualitas dari organisasi.

“Tidak memiliki eskpektasi yang tinggi, karena ketika ekspektasi itu tidak tercapai maka akan terjadi kekecewaan dan mengakibatkan kinerja dan rasa kepedulian terhadap organisasi menurun” (hasil wawancara dengan Citra pada hari Senin tanggal 28 Mei 2018).

Salah satu hal yang dapat mengakibatkan konflik diantara anggota ialah rasa kecewa yang timbul dari anggota kepada anggota lainnya karena ekspektasi yang terlalu tinggi. Ekspektasi tersebut muncul karena anggota terlalu berharap kepada anggota lainnya namun ekspektasi tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kekecewaan yang terjadi dapat menurunkan kinerja anggota dalam menjalankan tugas dan juga rasa kepedulian untuk berkontribusi lebih pada organisasi juga ikut menurun.

Adanya Kultur kekeluargaan seperti kegiatan kumpul bersama, berbagi pengalaman dengan alumni dan pembahasan mengenai kehidupan pribadi. Hal ini bertujuan untuk menghilangkan kesalahpahaman antar anggota.

Menghilangkan ekspektasi kepada anggota dan menerapkan kultur kekeluargaan sesuai dengan dimensi *Sportmanship* dari OCB “tindakan seseorang yang mencirikan rasa toleransi ketidaknyamanan dan keluhan dalam pekerjaan organisasi”. Dengan menghilangkan ekspektasi terhadap anggota, tindakan ini dapat mencirikan anggota memiliki toleransi ketidaknyaman dan keluhan dalam pekerjaan organisasi.

#### **5.3.4 Memperkecil Jarak antar Anggota yang Berlainan Divisi**

Jarak diantara setiap anggota yang berlainan divisi dapat mempengaruhi hubungan antar anggota. Semakin kecil jarak antar anggota maka semakin dekat hubungan diantara anggota tersebut dan semakin banyak intensitas interaksi yang terjadi diantara anggota. Namun semakin besar jarak antar anggota maka semakin jauh juga hubungan dari anggota tersebut. Penerapan kultur kekeluargaan dilakukan untuk memperkecil jarak disetiap anggota bahkan yang berbeda divisi sekali pun. Perbedaan divisi dapat memperbesar jarak karena tidak adanya intensitas

pertemuan, urusan atau bahkan komunikasi diantara anggota karena tidak ada keterlibatan bersama dalam menjalankan tugas maupun hal lain.

Kegiatan yang dapat dilakukan untuk memperkecil jarak antar anggota divisi ialah dengan melakukan makrab (malam keakraban). Kegiatan makrab mampu membangun hubungan, menjalin ikatan dan menciptakan interaksi yang terjadi dari para anggota dengan lebih baik. Kegiatan makrab dilakukan bukan hanya pada anggota yang berada pada satu divisi, namun juga pada anggota yang berlainan divisi

“Ketika makrab dibangun bercanda yang satu frekuensi dengan anggota lainnya karena itu membuat interaksi antar anggota menjadi baik. Sharing antar anggota menjadi hal penting untuk memperkuat interaksi antar anggota yang berlainan divisi” (hasil wawancara dengan Fadlika Paron pada hari Rabu tanggal 13 Juni 2018).

Adanya kegiatan makrab dapat menciptakan interaksi antara anggota yang berada pada divisi satu dengan anggota yang berada pada divisi lainnya. Hal yang dilakukan pada saat kegiatan makrab berlangsung ialah saling berbagi informasi mengenai pengalaman dan juga saling bertukar pikiran. Selain itu pada saat kegiatan makrab, para anggota menyelipkan hiburan diselang kegiatan makrab dengan bersenda gurau untuk menciptakan interaksi yang lebih baik lagi diantara anggota. membangun interaksi yang satu frekuensi akan berdampak baik pada kepengurusan satu tahun.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penerapan Kultur kekeluargaan Indonesian Future Leaders Chapter Malang mulai dibentuk pada kepengurusan 2015/2016. Proses yang dilakukan yaitu membentuk interaksi antar anggota yang bersifat sukarela baik dalam kegiatan maupun di luar organisasi. Proses tersebut di dalam IFL chapter Malang disebut juga dengan *check in* dan *bounding*. *Check in* adalah kegiatan yang dilakukan sebelum agenda rapat dimulai, untuk mengetahui apa saja yang sudah dilakukan oleh anggota seminggu terakhir dan *bounding* adalah proses mempererat anggota organisasi dengan kegiatan diluar pekerjaan organisasi. Proses tersebut dijelaskan pada dimensi OCB yaitu *Courtesy* dimana anggota mempunyai tindakan pencegahan masalah yang terkait dengan pekerjaan di dalam organisasi.

Namun nyatanya proses tersebut tidak berjalan dengan efektif. Hal ini terlihat dari terjadinya penurunan penerapan kekeluargaan dan kinerja pada angkatan selanjutnya di IFL Chapter Malang. Sehingga pada term 2017/2018 terjadi ketidaksatuan dalam IFL Chapter Malang. Dalam kepengurusan ini terjadi pengelompokan yang sangat kuat mengakibatkan masalah-masalah di dalam organisasi tidak bisa teratasi. Banyaknya masalah ini membuat penurunan dari kultur kekeluargaan yang sudah dibangun pada kepengurusan sebelumnya.

*Indonesian Future Leaders Chapter* Malang melakukan penyelesaian tersebut dalam beberapa tahapan seperti, ditegur, diajak untuk berdiskusi, surat peringatan pertama, dan penguduran diri. Ketika anggota melakukan kesalahan dalam menjalankan program hal awal yang dilakukan ialah teguran kepada anggota,

berikutnya anggota melakukan kesalahan yang sama akan ada pendekatan secara *personal* kepada anggota, namun tetap terjadi kesalahan yang sama anggota akan mendapatkan surat peringatan, surat pengunduran diri juga tidak bisa membuat anggota jera, maka anggota diberikan surat pengunduran diri. Hal ini menunjukan tahapan-tahapan ketika anggota melakukan kesalahan yang berulang-ulang.

## 6.2 Saran

### 6.2.1 Saran Akademis

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan mengaplikasikan pendekatan pada sosiologi pada menganalisa organisasi sosial dengan mengutamakan hal lain selain kepercayaan, jaringan dan keluarga. Serta saran terhadap ilmu manajemen yang diterapkan pada organisasi sosial lebih menerapkan hal lain agar menghasilkan hasil yang berbeda dan lebih baik.

### 6.2.2 Saran Praktis

1. Saran yang disampaikan oleh peneliti untuk organisasi *Indonesian Future Leaders* dalam penerapan kultur keluarganya ialah menerapkan cara lain selain *check in* dan *bounding* yang memiliki tujuan untuk menyatukan para anggota
2. Saran untuk organisasi lain yang berdiri di bidang sosial, kepemimpinan dan kepemudaan ialah untuk menerapkan kultur keluarga pada organisasi dengan mencontoh atau melakukan hal yang lebih baik dibandingkan penerapan kultur keluarga pada organisasi IFL

## DAFTAR PUSTAKA

- Allison, Barbara J., Richard Steven voss & Sean Dryer. 2001. Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76:5, 282-288. London : Routledge.
- Firmanto Tita dan Anang Kistyanto. (2013). *Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif*. Universitas Negeri Surabaya.
- Gudono, (2017). *Teori Organisasi*. Andi Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Khuddami Maktsalina. (2015). *Pengaruh Budaya Kekeluargaan Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan*. Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- Lexy J. Moleong. (2007). Metode Penelitian Kualitatif. In L. J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung:: Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (1999). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulya Teguh Wijaya. (2004). *Kekeluargaan Dalam Perusahaan : Sebuah Studi Eksplorasi Tentang Budaya Organisasi di Indonesia*. Universitas Surabaya.
- Soeratno. (1995). Metodologi Penelitian. In Soeratno, *Metodologi Penelitian* (p. 99). Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Sudarto. (1995). Metodologi Penelitian Filsafat. In Sudarto, *Metodologi Penelitian Filsafat* (p. 62). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. In Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (p. 165). Bandung: CV. Alfabeta.
- Singarimbun, M. d. (1989). Metode Penelitian Survey. In M. d. Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.

- Suprayogo, T. I. (2001). *Metode Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Salim Agus. (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Soekanto, Soerjono. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers

